

Employee Performance Analysis At Regional Secretariat Of Lebong District

Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Ropi Erwandi ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Yudi Irawan Abi ³⁾

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

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

Email: ¹⁾ ropierwandi617@gmail.com

How to Cite :

Erwandi, R., Anggriani, I., Abi, I, Y. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [14 Juni 2023]
 Revised [30 Juni 2023]
 Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS

Performance,
 Leadership,
 Motivation,
 Environment
 Work

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



ABSTRAK

Pada tatanan pemerintahan diperlukan perilaku pemerintahan yang jujur, terbuka, bertanggung jawab dan demokrasi, sedangkan pada tatanan masyarakat perlu dikembangkan mekanisme yang memberikan peluang peran serta masyarakat dalam proses pengambilan keputusan bagi kepentingan bersama. Untuk itu kinerja pegawai sangat diperlukan dalam pencapaian pemerintahan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong Sampel dalam penelitian ini adalah 79 ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi $Y = 7,321 + 0,183X1 + 0,351 X2 + 0,314X3$. Variabel X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Variabel X2 (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel X3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the performance of employees at the Regional Secretariat of Lebong Regency The sample in this study were 79 civil servants at the Regional Secretariat of Lebong Regency. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the multiple regression test show a positive direction with the regression equation $Y = 7.321 + 0.183X1 + 0.351 X2 + 0.314X3$. Variable X1 (motivation) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value of $0.036 < 0.05$, so it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. Variable X2 (Leadership) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value

of 0.000 <0.05. then it can be concluded that hypothesis 2 is accepted. Variable X3 (work environment) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significant value of 0.000 <0.05, so it can be concluded that hypothesis 3 is accepted. Simultaneous test results then H0 is rejected and Ha is accepted, between the independent variables namely X1 (motivation), X2 (leadership), X3 (work environment), have a jointly significant effect on performance (Y) because of a significant value of 0.000 smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai sebuah tujuan ditetapkan melalui sarana yang dibentuk dalam organisasi dan digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian ini hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi yang disebut dengan kinerja pegawai. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Mueheriono, 2016:95).

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 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.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan salah satu kantor pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas dibidang umum dan perlengkapan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Dalam menjalankan aktivitasnya lebih berhubungan langsung dengan masyarakat. Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, berdasarkan teori Mangkunegara (2016:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari motivasi kerjanya, kepemimpinan yang ada dalam organisasi serta lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan hasil pengamatan saat pra penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong 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 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.

Banyaknya faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai karena kinerja pegawai yang rendah akan berdampak kepada hasil kerja dan kemajuan organisasi, begitu juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Sutrisno (2016:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Sunyoto (2017: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

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.

Koesmono (2015:56) mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan 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 bertingkah 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.

Sedangkan Hamalik (2016:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaannya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan

mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

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.

Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam 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

Jenis metode penelitian yang dipilih adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:176), penelitian kualitatif adalah proses menjangring informasi dan kondisi yang sebenarnya dalam kehidupan suatu objek yang dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis.

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013:87). Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau di bawah 0,60 berarti tidak reliabel (Sugiyono, 2017:90)..

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghazali (2011:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), Ghazali (2011:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai jika $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2014:125). Menurut Ghazali (2011:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan :

- Y = kinerja
- X1= motivasi
- X2= kepemimpinan
- X3= lingkungan kerja
- a = Nilai konstanta
- e = erorr

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.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R² karena nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Uji t

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

Formula hipotesis:

H₀ : b_i = 0, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

H_a: b_i ≠ 0, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017:132) Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol () yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < α (α = 0,05) maka ditolak (signifikan)
2. Jika nilai sig > α (α = 0,05) maka diterima (tidak signifikan)

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

H₀ : b₁ = b₂ = b₃ = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel teikat.

Menurut Sugiyono (2017:132) Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol () yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < α (α = 0,05) maka ditolak (signifikan)
2. Jika nilai sig > α (α = 0,05) maka diterima (tidak signifikan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 79 orang pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN dengan berbagai karakteristik, adapun karakteristik dari responden yang telah menjadi objek penelitian sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	52	66
Perempuan	27	34
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 1 data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yaitu 52 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 66 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau sebesar 34%. Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan di lapangan jadi membutuhkan tenaga laki-laki, sedangkan pegawai perempuan hanya tetap di kantor untuk mengurus data administrasi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah;

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	16	20
D3	5	6
S1	53	67
S2	5	7
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Pada Tabel 2 data karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, mayoritas merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 67%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden jika dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	7	9
31-40 tahun	32	41
41 - 50 tahun	29	36
> 50 tahun	11	14
Jumlah	79	100

Sumber : Kuesioner, 2023

Dari tabel 3 di atas jika dilihat dari usia ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong didominasi oleh pegawai yang berusia 31 - 40 tahun dengan persentase sebesar 41 % atau sebanyak 32 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong memiliki usia yang telah matang untuk bekerja serta dalam mengambil keputusan.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada kasus ini jumlah sampel (n) = 79 dan alpha = 0,05 diperoleh r tabel = $79-2=77=0,221$. Hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

Tabel 4 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
Motivasi(X1)				
1	X1.1	0,221	0,648	Valid
2	X1.2	0,221	0,696	Valid
3	X1.3	0,221	0,641	Valid
4	X1.4	0,221	0,560	Valid
5	X1.5	0,221	0,622	Valid
6	X1.6	0,221	0,560	Valid
7	X1.7	0,221	0,544	Valid
8	X1.8	0,221	0,576	Valid
9	X1.9	0,221	0,581	Valid
10	X1.10	0,221	0,547	Valid
Kepemimpinan(X2)				
1	X2.1	0,221	0,681	Valid
2	X2.2	0,221	0,551	Valid
3	X2.3	0,221	0,648	Valid
4	X2.4	0,221	0,629	Valid
5	X2.5	0,221	0,637	Valid
6	X2.6	0,221	0,659	Valid
7	X2.7	0,221	0,727	Valid
8	X2.8	0,221	0,686	Valid
9	X2.9	0,221	0,484	Valid
10	X2.10	0,221	0,510	Valid
Lingkungan kerja(X3)				
1	X3.1	0,221	0,476	Valid
2	X3.2	0,221	0,471	Valid
3	X3.3	0,221	0,400	Valid
4	X3.4	0,221	0,348	Valid
5	X3.4	0,221	0,351	Valid
6	X3.6	0,221	0,575	Valid
7	X3.7	0,221	0,303	Valid
8	X3.8	0,221	0,436	Valid
9	X3.9	0,221	0,455	Valid
10	X3.10	0,221	0,260	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,221	0,540	Valid
2	Y.2	0,221	0,553	Valid
3	Y.3	0,221	0,305	Valid
4	Y.4	0,221	0,672	Valid
5	Y.5	0,221	0,407	Valid
6	Y.6	0,221	0,466	Valid
7	Y.7	0,221	0,275	Valid
8	Y.8	0,221	0,400	Valid
9	Y.9	0,221	0,600	Valid
10	Y.10	0,221	0,572	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 40 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subjek yang sama. Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien Alpha Cronbach, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya (Azwar, 2010:83). Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2013:99). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Motivasi	0,793	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,739	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,644	Reliabel
4	Kinerja	0,651	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

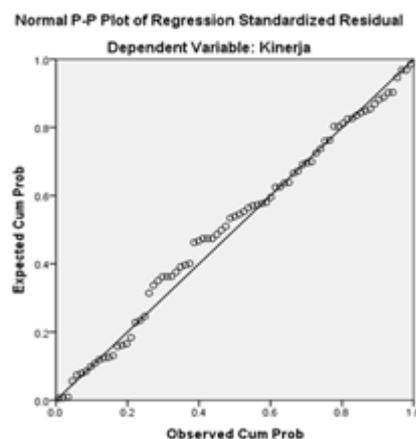
Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel di atas diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (handal).

Uji Normalitas

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas data.

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan gambar grafik diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinieritas. Banyak penelitian menyebutkan jika nilai tolerance <0,10 atau nilai VIF >10 berarti terdapat multikolinearitas :

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7.321	3.625		2.020	.047			
Motivasi	.183	.086	.229	2.139	.036	.509	1.965	
Kepemimpinan	.351	.087	.410	4.017	.000	.560	1.784	
Lingkungan kerja	.314	.086	.304	3.648	.000	.839	1.192	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

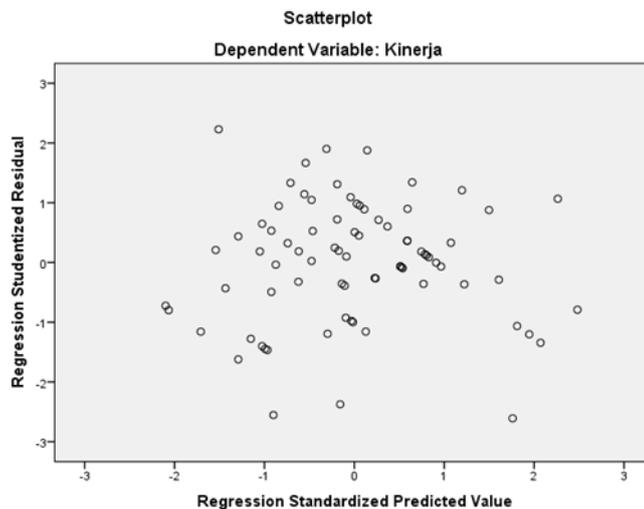
Uji Heteroskedastisitas

Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Pengujian scatterplot, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. a.Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. b.Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah gambar hasil pengujian heteroskedastisitas:

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari gambar tersebut diperoleh bahwa scatter plot membentuk titik- titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21,00. Persamaan regresi digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan intepretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.321	3.625		2.020	.047
	Motivasi	.183	.086	.229	2.139	.036
	Kepemimpinan	.351	.087	.410	4.017	.000
	Lingkungan kerja	.314	.086	.304	3.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel coefficient pada kolom unstandardized dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = 7,321 + 0,183X_1 + 0,351 X_2 + 0,314X_3$. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 7,321 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 7,321
2. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Motivasi) adalah sebesar 0,183 dengan asumsi apabila X1 (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,183 kali.
3. Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) koefisien regresi variabel X2 (Kepemimpinan) adalah sebesar 0,351 dengan asumsi apabila X2 (Kepemimpinan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,351 kali.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X3 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,314 dengan asumsi apabila X3 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,314 kali.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas menjelaskan variabel dependen/ terikat atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.545	1.987

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

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis model summary di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari nilai R square yaitu sebesar 0,562. Hal ini berarti bahwa X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 56,2 % sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja. Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.321	3.625		2.020	.047
	Motivasi	.183	.086	.229	2.139	.036
	Kepemimpinan	.351	.087	.410	4.017	.000
	Lingkungan kerja	.314	.086	.304	3.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Variabel X2 (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Variabel X3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Adapun hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.998	3	126.666	32.094	.000 ^b
	Residual	296.002	75	3.947		
	Total	676.000	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (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 X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai regresi dengan arah positif sebesar 0,183 dan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2016:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja agar bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan instansi. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2013:138). Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik menyebabkan seseorang akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi seseorang dalam bekerja..

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong hal ini dibuktikan dengan nilai regresi yang berarah positif sebesar 0,351 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan apabila kepemimpinan dalam hal ini Sekda Kabupaten Lebong memberikan pengarahan kepada para pegawai, memberikan dukungan kepada pegawai dalam bekerja. Dengan adanya kepemimpinan yang selalu memperhatikan bahwannya 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 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong karena nilai regresi bernilai positif sebesar 0,314 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. 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 Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan atau bersama-maka maka dapat ditemukan hasil penelitian secara bersama-sama X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya kinerja pegawai dapat ditingkat jika motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja meningkat. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan dari suatu desa, karena dengan adanya kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan motivasi masyarakat untuk menjalankan semua program-program desa yang sudah direncanakan. Selain itu juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, karena semua dana yang dianggarkan untuk pembangunan desa dapat terealisasi dengan baik sesuai rencana. Semua itu tentunya dengan adanya motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi $Y = 7,321 + 0,183X1 + 0,351 X2 + 0,314X3$
2. Variabel X1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
3. Variabel X2 (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
4. Variabel X3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.
5. Hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi), X2 (kepemimpinan), X3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat sehingga para pegawai dapat berkerja lebih baik dan maksimal.
2. Disarankan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Lebong untuk dapat memberikan instruksi dengan jelas kepada para bawahannya agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
3. Disarankan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Lebong untuk memaksimalkan sarana diruang kerja dengan cara menambahkan alat pendingin karena udara yang panas dapat mengganggu ketenangan pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Yani, KC Susena, MK Nengsih. Analisa Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (HAM) Performance Analysis Of Employees In Regional Offices Of The Ministry Of Law And Human Rights. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)* 1 (2), 105-114
- Ambar, Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- 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.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Fitria Febryana, 2017. *Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga DIY*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Hamalik, Oemar. 2016. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Y.P Pemindo
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Koesmono, H.Teman, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Surabaya. *Jurnal Penelitian*. Hlm. 6-7
- 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.
- Moehersono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia.
- Nurbismi. 2014. *Analisis Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha Pada Fakultas Adab dan Humaniora*. Skripsi. Univesitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,
- Nurdaniarti. 2013. *Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Pasolong, Harbani. 2017. *Kepemimpinan Birokrasi (cetakan keempat)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- 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
- Sunyoto. Danang 2017. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- 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.