

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Siti Maisarah Hasibuan¹⁾, Syaiful Bahri^{1)*}

*Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Denai No. 217 Medan, Indonesia
Korespondensi: bahri.syaiful80@yahoo.com*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Jumlah populasi sebanyak 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja.

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work environment and work motivation on performance. The research method used is explorative research, where variables are measured with a Likert scale. Data collection method is done by interview, with a questionnaire and documentation study. The population is 107 people. To determine the number of samples used the Slovin formula. So the number of respondents in this study was 85 respondents. Data processing uses SPSS version 17 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing. The results showed that there was a positive and significant influence on leadership performance. The work environment has a positive and significant effect on performance. Work motivation is a positive and significant influence on performance. Leadership, work environment and work motivation have a positive and significant effect on performance.

Keywords: Leadership, work environment, work motivation, performance.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang kreatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Melalui kemampuan, inovatif, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Upaya yang

dapat dilakukan pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreatifitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal.

Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja ini terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Motivasi bisa berarti sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan (Handoko, 2000).

Hasibuan, (2012) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Robbins dan Judge, (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Sutrisno, (2009) tentang pengertian lingkungan kerja adalah: keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hamzah, (2008) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai.

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. Mangkunegara, (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Moehariono, (2012) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugastanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat 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.

Sutrisno, (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu a) Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan. b) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. c) Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. d) Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan. e) Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. f) Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi. g) Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan Pasolong, (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat. b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi. d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan. e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien. g) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya .

Mangkunegara, (2015) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut, 1) Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan. 2) Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan. 3) Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan. 4) Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin secara efektif. Pemimpin adalah seorang yang visioner dan menyelesaikan tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan (otoritas). Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pengaruh, dimana dalam sebuah kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela dan antusias terhadap tujuan kelompok (Kondalkar, 2007).

Robbins & Judge, (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi. Lebih lanjut Hasibuan, (2012) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Vroom dan Jago dalam Jex dan Britt, (2008) mendefinisikan kepemimpinan secara lebih ringkas " sebuah proses memotivasi orang untuk bekerja sama sama untuk mencapai hal-hal besar ". Lebih lanjut Yukl dan Van Fleet dalam Jex dan Britt, (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses yang termasuk mempengaruhi tujuan tugas dan strategi dari suatu organisasi, yang mempengaruhi orang dalam organisasi untuk melaksanakan strategi dan mencapai tujuan, mempengaruhi pemeliharaan kelompok, identifikasi, dan mempengaruhi budaya organisasi.

Rivai & Deddy, (2012) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Terry dalam Kartono, (2011) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Selain itu Thoha, (2011) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Rivai, (2012) seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi yaitu 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2) Kemampuan yang efektivitas 3) Kepemimpinan yang partisipatif 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno, (2010) menguraikan beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan. Munandar, (2006), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan. Ndaraha, (2007) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebankan oleh perusahaan.

Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, 1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. 2) Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan krestivitas. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan..

Sedarmayanti, (2011) bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut, 1) Penerangan / Cahaya, penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing karyawan perusahaan. penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil. 2)Pertukaran Udara, temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi. 3) Kebisingan, karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. 4) Kebersihan, kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. 5) Keamanan Kerja, keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. 6) Warna, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta disukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan

Motivasi

Kondalkar, (2007) mendefinisikan motivasi sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kanfer dalam Jex & Briit (2008) motivasi adalah hipotetis konstruk yang tidak bisa dilihat atau dirasakan. Namun, kita dapat mengamati efek yang menunjukkan tingkat motivasi orang yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk perilaku mengacu pada jenis kegiatan seseorang karyawan akan memilih untuk terlibat dalam sedang bekerja.

Bangun, (2012) motivasi dapat disefenisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari beberapa pendapat dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari

dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

Fayoll dalam Luthans, (2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Robbins, (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

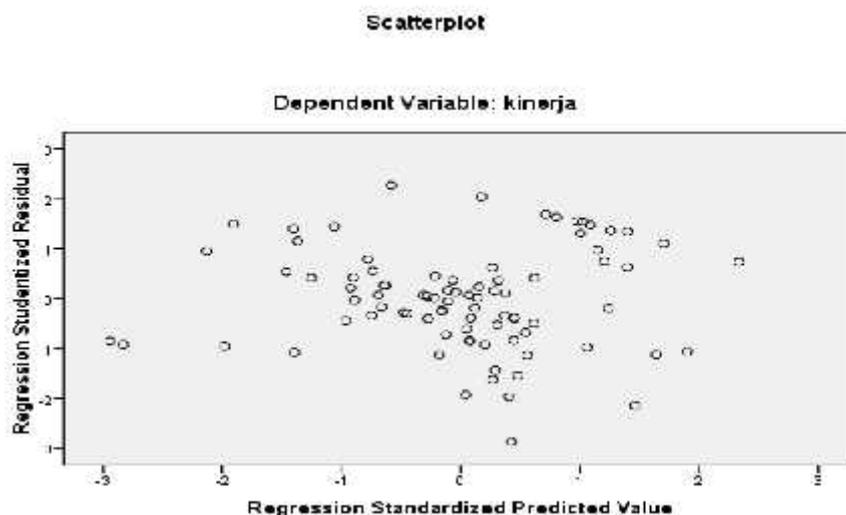
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian *eksploratif*, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Jumlah populasi sebanyak 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji kolmogorov smirnov test terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,973 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal. Kemudian pada Uji Heteroskedastisitas Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar.1 grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 17.0 for windows*.

Tabel 1. Coeffients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.033	4.379	
	Kepemimpinan	.234	.090	.254
	lingkungan_kerja	.298	.141	.241
	motivasi_kerja	.261	.118	.246

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel 1. menunjukkan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu $Y = -0,033 + 0,234X_1 + 0,298X_2 + 0,261X_3 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah negatif, berarti menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan maka kinerja akan mengalami penurunan. Nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,234 dan bertanda positif, yang artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,298 dan bertanda positif yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga semakin baik. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,261 dan bertanda positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja.

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X1, X2, X3) berupa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja.

Tabel 2. Uji t

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-.008	.994
	Kepemimpinan	.254	2.590	.011
	lingkungan_kerja	.241	2.118	.037
	motivasi_kerja	.246	2.207	.030

a. Dependent Variable: kinerja

Nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,590 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,662) atau nilai sig 0,011 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh maka H_0 ditolak untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personal.

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,118 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,662) atau nilai sig 0,037 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah

diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2.207 yang dimana lebih besar t_{tabel} (1,662) atau nilai sig 0,030 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polri.

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama–sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X1, X2, X3) berupa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja (Y).

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.582	3	202.194	9.792	.000 ^a
	Residual	1672.594	81	20.649		
	Total	2279.176	84			

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, kepemimpinan, lingkungan_kerja

Berdasarkan Anova (Tabel 3.) didapatkan nilai F hitung sebesar 9,792 dan lebih besar dari F tabel 2.71 dan signifikansinya adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja personil polri.

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃)) terhadap variabel terikat (Kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.239	4.544

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, kepemimpinan, lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat pada kolom adjusted R square sebesar 0,239 atau setara 23,9 %. Yang dimana artinya sumbangsih variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja personil polri di Polsek Medan Area sebesar 23,9% dan sisanya 76,1% ($100\% - 23,9\% = 76,1\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polri di Polsek Medan Area sebesar 23,4% . Dengan demikian apabila kepemimpinan baik di Polsek Medan Area maka kinerja juga akan

membalik. Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa kinerja personil yang kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang disampaikan peneliti adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para personil memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan ada beberapa responden memberi jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. maka dengan demikian ada baiknya sistem Kepemimpinan yang ada di Polsek Medan Area.

Penelitian ini mendukung penelitian Munparidi, (2012) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Personil Polri di Polsek Medan Area.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian bahwa Ho ditolak, yang artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri sebesar 29,8% . Dengan demikian apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan membaik di Polsek Medan Area.

Penelitian ini mendukung penelitian Rahmawati, (2014) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) , yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Polsek Medan Area yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan semakin membaik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian bahwa variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polri di Polsek Medan Area sebesar 26,1% . Dengan demikian artinya semakin tinggi motivasi personil maka kinerja personil akan semakin membaik.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Oleh Gultom, (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan dengan hasil analisis yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil polri di Polsek Medan Area yang artinya apabila motivasi kerja baik maka kinerja juga akan membaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas maka dapat diambil kesimpulan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja personil POLRI di Polsek Medan Area. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja polri di Polsek Medan Area. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja personil POLRI di Polsek Medan Area. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja POLRI di Polsek Medan Area. Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran antara lain melihat ada kontribusi positif yang signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personil polri, maka disarankan kepada pemimpin yang ada di Polsek Medan Area agar dapat meningkatkan kepemimpinannya agar kinerja para personil polri dapat meningkat. selain itu

memperbaiki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi para personil akan membuat mereka merasa nyaman dilingkungan pekerjaannya

REFERENSI

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Hamzah,B.Uno. (2008). *Teori motivasi dan pengukuran*. Cetakan Sepuluh. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani.(2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan,M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Jex, Steve,M & Briit, Thomas, W. (2008). *Organizational psychology* (2th ed). John Wiley& Son. Inc.
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kondalkar.V.G. (2007). *Organizational behaviour*. New Age Internasional (P) Ltd : Publisher.
- Luthans, Fred . (2011). *Organizational behavior : An evidence-based approach*. Published By Mcgraw-Hill/Irwin, A Business Unit Of The Mcgraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue Of The Americas, New York, Ny, 10020. Copyright © 2011.
- Mangkunegara.Prabu A (2015). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Munandar,A.S. (2006). *Psikologi industri dan organisasi*.Jakarta:UI:-Press.
- Munparidi, (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Orasi Bisnis Edisi II Mei 2012*. 7 (1).
- Ndaraha, Taliziduhu. (2007). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani.(2013).*Kepemimpinan birokrasi*.Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, Nela Pima dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8 (2) Maret 2014.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robin, Stephen, P. (2008). *Organization behavior*. Upper Saddler River. N.J: Prentice Hall.
- _____ & Judge.Timothy. A. 2013. *Organizational behaviour*. Person Education Inc : Publishers as Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2011). *Tata kerja dan prokduktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*.Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi pertama. Jakarta. Kencana Media Group
- _____. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan Kedua. Jakarta. Kencana Media Group
- Thoha, Miftah. (2011). *Birokrasi dan politik di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.