

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KABUPATEN NDUGA
PROVINSI PAPUA**

Ferdinandus Christian¹, Seprianus Rumbewas²

¹Universitas Ottow Geissler Papua, ²Program Magister Manajemen Universitas Ottow
Geissler Papua
tamehi68@gmail.com

Abstract

To realize productive or high-performing Human Resources, Human Resources who have the ability, skills and experience in their respective fields are needed, besides that good leadership, high work motivation, and an adequate work environment are also needed. employees in the organization. This study aims to determine and analyze the influence of leadership, motivation and work environment on employee performance in Nduga Regency, Papua province, and this research includes quantitative research using a survey research model with a questionnaire instrument. The results showed that the leadership, motivation and work environment variables had a significant effect on the performance of the employees of Nduga Regency, Papua Province, both partially and simultaneously, this can be seen from the results of hypothesis testing where the significance value of the Leadership variable at the 5% significance level was less than 0. .05 (0.00 <0.05). The motivation variable is 0.015 <0.05 and the work environment variable is 0.001 <0.05. While simultaneously through the F test, the significance value at the 5% level of significance is 0.000 <0.005, this means that simultaneously the leadership, motivation and work environment variables have a significant effect on the performance of employees in Nduga Regency, Papua Province.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment and Employee Performance

Abstrak

Untuk mewujudkan SDM yang produktif atau berkinerja tinggi, maka dibutuhkan SDM yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam bidang mereka masing-masing, selain diperlukan pula kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang memadai bagi setiap pegawai yang ada dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua, dan penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan model penelitian survey dengan instrumen kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua, baik secara parsial maupun secara simultan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai signifikansi variabel Kepemimpinan pada tingkat signifikansi 5 % lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Variabel Motivasi sebesar 0,015 < 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,001 < 0,05. Sedangkan secara simultan melalui uji F, nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 5 % sebesar 0,000 < 0,005, ini berarti secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua.

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

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasibuan, 2001 menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Dessler, 2007 menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan anatara hasil kerja yang nyata dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai, karena tanpa motivasi kerja yang tinggi, maka sebaik apapun kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak akan berdampak baik bagi organisasi karena karyawan yang mempunyai Motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula, sehingga sangat diharapkan oleh setiap organisasi adalah setiap karyawan dapat meningkatkan motivasinya sehingga memacu semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kreitner dan Kinicki, 2005 menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai proses psikologis yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang pada pencapaian tujuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja karena dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai kearah yang positif dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya

lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berdampak pada kinerja pegawai kerah yang negatif. Nitisemito, 1996 menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mardiana , 2005, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Untuk itu setiap organisasi diharapkan menjaga Lingkungan kerjanya agar selalu dalam keadaan yang kondusif sehingga setiap karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini dilaksanakan di 4 Dinas yang ada di Kabupaten Nduga yaitu Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan dan Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi. Alasan memilih keempat Dinas tersebut karena keempat dinas tersebut merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) utama yang alokasi anggarannya paling besar diantara OPD lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan di 4 Dinas yang ada di Kabupaten Nduga yaitu Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan dan Dinas Prindustrian, Perdagangan dan Koperasi. Alasan memilih keempat Dinas tersebut karena keempat dinas tersebut merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) utama yang

Vol. 3, Nomor 1, Mei 2021

alokasi anggarannya paling besar diantara OPD lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui pengamatan langsung dan wawancara kepada pegawai dan pimpinan OPD tersebut didapati bahwa kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan/staf dan adanya diskriminasi dimana faktor kedekatan yang paling dominan dalam pengambilan keputusan, kemampuan pimpinan dalam memimpin organisasi masih rendah hal ini dapat dilihat dari adanya pola diskriminasi dalam pembagian tugas kepada pegawai.

Kemampuan pegawai dalam mengelola organisasi berdampak pada motivasi kerja pegawai, hal ini berdasarkan observasi didapati motivasi kerja pegawai menjadi rendah karena pegawai merasa bahwa ada ketidakadilan terutama dalam pembagian tugas tidak sesuai dengan tupoksi dan juga dalam hal promosi jabatan tidak sesuai dengan kemampuan dan kepangkatan pegawai.

Dalam hal lingkungan kerja, pegawai merasa tidak aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan karena selalu ada intervensi dan intimidasi dari masyarakat dan tokoh-tokoh masyarakat, selain itu ketidaknyamanan juga disebabkan karena hubungan yang tidak harmonis antara sesama pegawai dan antara atasan dengan bawahan karena disebabkan adanya diskriminasi yang diterapkan oleh pimpinan. Dampak lain dari lingkungan

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130
kerja yang tidak kondusif menyebabkan tidak sedikit pegawai yang meninggalkan daerah dan tugas tanpa pemberitahuan kepada atasan dalam waktu yang lama.

Berdasarkan observasi tersebut diatas, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang rendah, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai tidak tuntas karena adanya ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja, juga kemampuan pegawai yang rendah karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya : Meho dan Christian, 2019 *Analysis of Government Employee Performance in Keerom Regency, Papua, Indonesia*, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Keerom, Provinsi Papua, Christian, 2018 *Leadership and Motivation to Performance Employee in Papua Province*, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Papua, Harahap, 2017 Judul Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga

Vol. 3, Nomor 1, Mei 2021

Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dan simultan semua variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lestari, 2015, judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang), hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang. Sedangkan penelitian Oktavianus, 2018, judul penelitian

Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Bintang Api Pangkalan Bun Kalimantan Tengah), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial, variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Bintang Api Pangkalan Bun Kalimantan Tengah.

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130

Berdasarkan penelitian tersebut diatas yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, maka terjadi *gab* (kesenjangan penelitian/*research gab*) diantara penelitian tersebut, Meho dan Christian, 2019, Christian, 2018, Harahap, 2017, Lestari, 2015 dan Oktavianus, 2018.

Berdasarkan fenomena, *research gab* dan grand Teori dari Amstornng dan Baron (1998), maka peneliti tertarik meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua.

Hal lain yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah jika penelitian sebelumnya objek penelitian hanya pada satu organisasi saja sedangkan penelitian ini objeknya adaalah tiga organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Kesehatan dan Dinas Pendidikan Kabupaten Nduga.

TINJAUAN PUSTAKA**1. Teori Motivasi**

Motivasi (*motivation*) kata dasarnya motif (*motive*) adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) antara lain adalah kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan [*wish*), dan dorongan (*drive*). Demikian pula dengan pengertian motivasi banyak

Vol. 3, Nomor 1, Mei 2021

ditafsirkan sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing.

Koontz (1972) mengatakan bahwa *motive to the drive effort to satisfy a want or good* (motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan). Robbins (2007:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha, dan intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan dan karena itu berlangsung lama. Dengan demikian, pegawai yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.

2. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130

pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan

Vol. 3, Nomor 1, Mei 2021

mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Hasibuan: 2003). Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/ pengusaha. Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130
didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja karyawan yang dikemukakan Mangkunegara (2002) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya'. Oleh karena itu output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), dimana penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel – variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis. Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Model penelitian ini adalah model penelitian survei dengan menggunakan instrument kusioner.

Metode analisis data ini bertujuan untuk melihat atau menentukan variabel-variabel manakah yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas Pekerjaan Umum, Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan Kabupaten Nduga Provinsi Papua. Analisis uji hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

Uji F

Vol. 3, Nomor 1, Mei 2021

Dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) yang dihasilkan dari persamaan regresi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji statistik F dalam penelitian ini diuji dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%. Menurut Santoso (2002) dasar pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Atau berdasarkan nilai probabilitas, jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima (nonsignifikan) dan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (signifikan).

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial atau individu, pengaruh dari variabel bebas (X) yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat (Y).

Uji statistik t dalam penelitian ini diuji dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%. Menurut Santoso (2002) dasar pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Atau berdasarkan nilai probabilitas, jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

(nonsignifikan) dan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (signifikan).

HASIL PENELITIAN**1. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini digunakan Analisis regresi Uji t dengan software SPSS.versi 20 Hasil pengujian analisis regresi dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.758	3.758		.661	.000
1 Kepemimpinan x1	.617	.151	.389	4.090	.000
Motivasi x2	.409	.165	.211	2.480	.015
Lingkungan Kerja x3	.359	.108	.299	3.311	.001

a. Dependent Variable: jy

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas pengujian signifikansi uji t pada analisis regresi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variable Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{table}$) atau $4,090 > 1,662$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikan 5 % atau $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitiannya ini, dimana variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima .

Implikasi dari Hasil analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan berjalan dengan baik, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, atau semakin baik Kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua.

Indikasi tersebut dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel Kepemimpinan , dimana nilai rata-rata sebesar 3,31, berada dalam kategori Sedang, ini berarti bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua mengharapkan bahwa dalam Kepemimpinan terutama pada Kepala Dinas harus berjalan dengan baik terutama dalam hal Pemimpin mampu menentukan skala prioritas dalam memecahkan setiap permasalahan yang ada dalam organisasi.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1 diatas pengujian signifikansi uji t pada analisis regresi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{table}$) atau $2,480 > 1,662$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikan 5 % atau $0,05 < 0,015$ yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitiannya ini, dimana variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima .

Implikasi dari Hasil analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja pegawai tinggi , maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, atau semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua.

Indikasi tersebut dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel motivasi kerja pegawai , dimana nilai rata-rata sebesar

Vol. 3, Nomor 1, Mei 2021

3,45, berada dalam kategori Sedang, ini berarti bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua mengharapkan bahwa Motivasi kerja pegawai harus baik atau tinggi karena dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai juga semakin tinggi, hal ini tentu dapat menjadi perhatian bagi pimpinan untuk dapat memperhatikan pegawainya agar motivasi kerjanya semakin tinggi, perhatian ini terutama pada pendapatan yang diterima pegawai bisa mencukupi kebutuhan pegawai, jika kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan pendapatan yang diterima setiap bulan maka diharapkan motivasi kerja pegawai juga semakin tinggi.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1 diatas pengujian signifikansi uji t pada analisis regresi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variable Lingkungan Kerja (X3) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{table}$) atau $3,311 > 1,662$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikan 5 % atau $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130
Kinerja Pegawai di Kabupaten Nduga
Provinsi Papua.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dimana variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti atau diterima .

Implikasi dari Hasil analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua menunjukkan bahwa apabila Lingkungan kerja pegawai baik dan memberi kenyamanannya bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya , maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, atau semakin baik lingkungan kerja pegawai sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua.

Indikasi tersebut dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel Lingkungan kerja pegawai , dimana nilai rata-rata sebesar 3,45, berada dalam kategori Sedang, ini berarti bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua mengharapkan bahwa Lingkungan kerja pegawai harus baik supaya bisa memberi kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja karena dengan lingkungan kerja pegawai yang baik, maka kinerja

Tabel 2. Uji F

pegawai juga semakin tinggi, hal ini tentu dapat menjadi perhatian bagi pimpinan untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja pegawai, perhatian ini terutama pada penyediaan fasilitas kerja yang memadai karena dengan fasilitas kerja yang memadai, maka diharapkan pegawai merasa nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.755	3	212.585	42.024	.000b
	Residual	445.158	88	5.059		
	Total	1082.913	91			

a. Dependent Variable: *iy*

b. Predictors: (Constant), *ix3*, *ix2*, *ix1*

Sedangkan variabel Kinerja Pegawai berada dalam kategori Tinggi, hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel Kinerja pegawai nilai rata-rata variabel sebesar 3,56 yang berada dalam kategori tinggi, hal ini terjadi karena ditunjang oleh kepemimpinan, motivasi kerja pegawai serta lingkungan kerja, jika keiga variabel ini diperhatikan maka kinerja pegawai akan semakin baik selain itu untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka diharapkan setiap pegawai dapat meningkatkan pengetahuannya sehing dapat

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji F, dimana F hitung lebih besar dai F tabel ($42.024 > 3.1$) dan nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 5 % lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

5. Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapata dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767a	.589	.575	2.249

a. Predictors: (Constant), *ix3*, *ix2*, *ix1*

kepada pegawai.

4. Uji F

Untuk menguji hipotesis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara silmultan, digunakan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 20 diperoleh nilai uji F sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada Tabel 3 di atas juga didapatkan informasi bahwa nilai koefisien determinasi (pada kolom R Square) antara variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel

Vol. 3, Nomor 1, Mei 2021

kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama dalam menjelaskan keragaman data variabel kinerja pegawai (Y) di Kabupaten Nduga Provinsi Papua sebesar 58,9 %, melalui persamaan regresi berganda $Y = 13,758 + 0,617X1 + 0,409X2 + 0,359X3$ dan sisanya 41,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, komitmen organisasi dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua, hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan berjalan dengan baik, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, atau semakin baik Kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua.
2. Variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua, hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja pegawai tinggi , maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, atau semakin baik motivasi kerja pegawai, maka

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130

semakin tinggi kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua

3. Variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua, hal ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan kerja pegawai baik dan memberi kenyamanannya bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya , maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, atau semakin baik lingkungan kerja pegawai sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua
4. Secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Nduga Provinsi Papua, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Nduga.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. Performance Management . London : Institute of Personel and Development

Vol. 3, Nomor 1, Mei 2021

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Christian Ferdinandus, 2018. *Leadership and Motivation to Performance Employee in Papua Province, International Journal Economic Management and Social Science*, Volume 1, Issue 1, March 2018.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Harahap Dian Fadila, 2017 : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan, skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan
- Koontz, Harold. Cyrill O'Donnell, 1972, Principle of Management : An Analysis of Managerial Function, 5th Edition, Tokyo : McGraw-Hill, Kogakusha Ltd.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari Oktavina Nanda Budi, 2015 : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang), Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Meho Henderjeta dan Christian Ferdinandus (2019). *Analysis of Government Employee Performance in Keerom Regency, Papua, Indonesia, Journal of Economic Business and Government Challenges*, Vol. 2, No. 2
- Nitisemito S Alex , 1996. Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Oktavianus, 2018 : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun Kalimantan Tengah, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi-Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R & B Bandung: Alfabeta