

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur

The Influence Of Leadership, Motivation, And Work Environment On Employee Performance At The Office Of Revenue, Finance And Asset Management In East Barito District

Nazma Amalia
zemamom@yahoo.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka
Graduate Studies Program Indonesia Open University

ABSTRAK

Dinas Pendapatan, pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya memang terlihat belum bekerja secara professional. Kurangnya penyerapan sumber Pendapatan Asli Daerah karena petugas retribusi yang lambat. Alur birokrasi yang panjang dalam proses pengelolaan keuangan daerah menjadi keluhan utama. Data-data aset daerah yang sampai saat ini masih banyak yang tidak tertib sehingga membuat penilaian dari BPK selalu *disclaimer*. Kepemimpinan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur belum sepenuhnya menjalankan fungsi sebagai penentu pencapaian tujuan organisasi. Ketidakmampuan tersebut dapat dilihat dari kurangnya memotivasi bawahan dalam mengefektifkan penyelesaian tugas, termasuk di dalamnya ketidakmampuannya meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan kebutuhan ketrampilan guna kelancaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang mengacu kepada variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Indikator-indikator disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Menurut Kuswandi (2004:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Nawawi (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Ordway Tead (dalam Kartini Kartono, 1994:49) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (1995) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja samabekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Nitisemoto (2000;183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji T dan uji F. Uji T digunakan untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Uji T untuk variabel kepemimpinan (X1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,710, untuk variabel motivasi (X2) sebesar 3,847, dan untuk variabel

lingkungan kerja (X3) sebesar 4,012. Nilai t_{hitung} dari ketiga variabel independen $> t_{tabel}$ dan bernilai positif ini membuktikan bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen ini dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 10,894 yang lebih besar dari F_{tabel} 1,549. Kesimpulan dari analisis penelitian ini adalah bahwa semua hipotesis dapat diterima. Hipotesis pertama yakni kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis kedua yakni motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ketiga yakni lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis terakhir adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

ABSTRACT

The Office of Revenue, Finance and Asset management in East Barito District main tasks and functions was not implemented in a professional manner. The lack of income generation from local resources was because the employees were slow . The lengthy bureaucratic procedures of regional financial management becomes also a major impediment. Data of local assets were not orderly, producing results of financial assessment always as *dsclaimer*. The leadership of the Office of Revenue, Finance and Asset Management in East Barito District had not fully achieve the organizational goals. Inability could be seen from the lack of subordinates' motivation to effectively complete their tasks, also the inability of the leasership to increase the skills of employees to fit the needs of their tasaks. This study aimed at analyzing the influence of leadership, motivation, and work environment either partially or simultaneously on employee performance of the Office of Revenue, Finance and Asset Management in East Barito District. The study instruments were questionnaires to obtain information about leadership, motivation, work environment, and work performance. The questions were arranged with five alternative answers. Nawawi (2006) suggested that the quantity and quality of performance is the achievement of the tasks, either by individuals, groups or organizations. According to Kuswadi (2004:27) the factors that affect performance include, leadership, motivation and work environment. Ordway Tead (in Kartini Kartono, 1994:49) leadership is the activity of influencing people so that they would work together to achieve the desired purpose. According to Hasibuan (1995) motivation is the driving force that gives excitement so they want to work together effectively and in an integrated manner to achieve satisfaction. Nitisemoto (2000: 183) defines work environment as something which can influence the workers in carrying out their tasks. The testing of the study hypotheses used T and F tests T test was used to test the independent variables one by one whether there was any effect on the dependent variable (Y).The F test was used to determine how much influence leadership (X1), motivation (X2), and physical work environment (X3) simultaneously had on employee performance (Y). T test for leadership variable (X1) was 4.710, for the motivation variable (X2) it was 3.847, and for the work environment variable (X3) 4,012. Values of the three independent variables of t was positive and this proves that leadership (X1), motivation (X2), and the work environment (X3) partially affect the employee's performance (Y). Simultaneously the three independent variables affect the dependent variable is seen from the value of F at 10.894 larger than the F table of 1,549. The conclusion from this study was that all hypotheses can be accepted. The first hypothesis was that leadership have significant effect on performance. The second was that motivation significantly influence performance. The

third was that work environment significantly influence performance. The last hypothesis was that leadership, motivation, work environment simultaneously influence performance significantly.

Keywords : *Leadership, Motivation, Work Environmet, Performance.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi atau instansi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya teknis.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Menurut Kuswandi (2004:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam organisasi. Peranan pemimpin menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Seorang pimpinan, baik secara individu maupun kelompok tidak mungkin bekerja sendirian. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, yang disebut bawahan yang digerakkan untuk bekerja efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Kepemimpinan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur belum sepenuhnya menjalankan fungsi sebagai penentu pencapaian tujuan organisasi. Ketidakmampuan tersebut dapat dilihat dari kurangnya memotivasi bawahan dalam mengefektifkan penyelesaian tugas, termasuk di dalamnya ketidakmampuannya meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan kebutuhan ketrampilan guna kelancaran.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Nitisomito (2000) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas.

Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset.

Kondisi dan fakta di atas melatar belakangi penulis untuk mengetahui secara objektif, ilmiah dan sistematis mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Kabupaten Barito Timur.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mendeteksi permasalahan-permasalahan yang ada kaitannya dengan masalah kinerja pegawai .
2. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan masukan bagi lembaga sebagai dasar pertimbangan didalam penyusunan perbaikan untuk melakukan langkah-langkah yang lebih positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat pula sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak lain atau peneliti berikutnya yang kelak dapat digunakan sebagai bahan kajian lebih lanjut.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kepemimpinan menurut Nawawi (2006) dibentuk oleh lima fungsi dimana kepemimpinan menjalankan fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif, fungsi delegasi, dan yang terakhir fungsi pengendalian. Hasil uji korelasi variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,710. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Hasil analisis penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu unit organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Floriana, S (2013) dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Galeri Ciumbleuit Hotel dan Apartemen Bandung. Hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

B. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Variabel motivasi dibentuk oleh lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, serta kebutuhan aktualisasi. Hasil uji T variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,847. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan membuat kinerja dari pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset semakin produktif. Sebaliknya apabila motivasi dari dalam diri sudah rendah, tentunya kinerja yang dihasilkan tentu tidak akan maksimal.

Hasil penelitian Akhmad (2002) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim” juga memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

C. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Variabel lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2001;21) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik/psikososial. Hasil uji korelasi variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,012. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik seperti pencahayaan, penataan ruang kerja maupun secara non fisik seperti hubungan pegawai yang ada akan membuat kinerja dari pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset semakin produktif. Sebaliknya apabila lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak kondusif tentunya mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Andayani (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkal Pinang Kabupaten Bangka). Penelitian tersebut mendapatkan hasil uji korelasi sebesar 0,860. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

D. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} bernilai positif sebesar 10,894. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa ketiga variabel

independen tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni Gunarso (2011) dengan judul “Pengaruh motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Jakarta Matraman”, dimana variabel motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang ada di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai;
2. Motivasi yang ada pada pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai;
3. Lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik pada pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Saran-saran yang bisa dikemukakan sebagai bahan pertimbangan yakni :

1. Kepemimpinan yang ada di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur agar lebih bisa meningkatkan fungsi-fungsinya agar kinerja pegawai meningkat;
2. Motivasi pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur perlu ditingkatkan agar apa yang menjadi masalah ataupun hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi bisa diatasi
3. Lingkungan kerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur hendaknya lebih diperhatikan terutama untuk lingkungan kerja fisik agar dengan lingkungan kerja baik dan rapi peningkatan kinerja pegawai akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkal Pinang kabupaten Bangka. *Tugas Akhir Program Magister*, Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka. Jakarta.

- Akhmad, M. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan kehutanan Kabupaten Muara Enim. Tesis. Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Gunarso (2001). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Jakarta Matraman. Tesis. Jakarta
- Kuswandi. (2004). Cara Mengukur Kepuasan Kerja. ElexMedia Komputindo. Jakarta.
- Nadhiroh, Siti. 2010. “Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pembuatan Audit Judgment (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)”. Skripsi S1 Program Reguler 1 Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nawawi, H. (1995). Kepemimpinan yang Efektif. Gajah mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemoto, Alex.S. (2000). Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sari, F (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbeluit Hotel dan Apartemen Bandung. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung.
- Sedermayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Soehartono, S. (2004). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang. Tesis Program Pendidikan Pasca sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.



UNIVERSITAS TERBUKA