

## Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

**Arief Rahman**

Alumni Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara  
Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

**Abstract:** The purpose of this study is to determine the effect of environmental leadership and work together on work performance of employees in the Finance Bureau of East Kalimantan Provincial Secretariat. Based on data analysis and hypothesis testing, it is found that the three variables, namely Leadership ( $X_1$ ), Work Environment ( $X_2$ ) and Job Performance ( $Y$ ) has a positive influence and strong, this is evidenced by  $r=0.708$  which provide guidelines for the interpretation put forward by Sugiyono which is in the interval from 0.60 to 0.799 were included in the strong category. From the research that has been conducted by the author, Factors Affecting Job Performance in the Financial Bureau of East Kalimantan Provincial Secretariat included in the category of strong, therefore the existing leadership style must be maintained so that employees who have a good performance can be maintained and enhanced.

**Keywords :** Leadership, Work Environment, Work Performance and Product Moment

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa ketiga variabel yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan kuat, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,708$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,60 – 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur termasuk dalam kategori kuat, Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang ada harus dipertahankan agar kinerja pegawai yang telah baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja dan Product Moment

### Pendahuluan

Pembangunan yang dilaksanakan pemerintah bersama-sama dengan rakyat Indonesia bertujuan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur sebagaimana yang diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu faktor yang sangat menunjang atau menentukan adalah manusia itu sendiri, terutama aparatur pemerintah dari tingkat pusat sampai di tingkat daerah.

Perkembangan daerah sebagai intergal dari pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat di daerah, melalui pembangunan yang serasi dan terpadu baik antar sektor maupun antar pembangunan sektoral dengan perencanaan pembangunan oleh daerah yang

efisien dan efektif menuju tercapainya kemandirian daerah dalam memberikan sumbangan nyata bagi terciptanya tujuan pembangunan nasional

Sejalan dengan penyelenggaraan otonomi daerah dengan direvisinya undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, menjelaskan bahwa : Pembangunan daerah diarahkan untuk lebih mengembangkan dan memacu kemandirian daerah serta meningkatkan pemerataan pembangunan dengan memperhatikan aspek kemungkinan pengembangan dan potensi daerah agar saling mendukung dengan kemampuan nasional.

Pembangunan daerah hanya dapat berjalan baik apabila manusia sebagai unsur pelaksanaanya baik. Pentingnya posisi manusia pelaksana ini karena merupakan unsur dinamis dalam organisasi yang bertindak atau berfungsi sebagai subyek penggerak roda organisasi pemerintahan. Manusia yang dimaksud disini adalah pegawai pemerintahan yang menyelenggarakan roda pemerintahan. Oleh karena itu, prestasi pegawai dengan sendirinya akan memberikan kontribusi positif bagi tercapainya tujuan pembangunan daerah.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Negara bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tugas pelayanan ini adalah merupakan misi pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan negara yaitu masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur baik kemampuan keterampilan dan mentalnya, merupakan bagian yang penting dan strategis dalam menyelenggarakan pembangunan baik pusat maupun daerah termasuk didalamnya Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berkaitan dengan keberdaaan Biro Keuangan yang salah satu tugas pokoknya adalah merumuskan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan bimbingan serta pengendalian bidang anggaran, perbendaharaan, akuntansi dan bina administrasi keuangan daerah. Untuk itu, perlu pegawai yang handal dan teliti di bagian Biro Keuangan yang mampu bersaing di tingkat Lokal, Regional, Nasional maupun Internasional. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau sebuah lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas sehingga memerlukan pengelolaan yang arif dan bijaksana sebab memiliki peran sangat besar dan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan organisasi semakin dapat dipahami dan dilaksanakan di setiap organisasi atau instansi.

Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dalam melaksanakan keseluruhan program-program dilakukan dan direncanakan untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang efektif dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja maksimal, apabila pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dari waktu ke waktu, akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan suatu

organisasi secara keseluruhan sehingga menimbulkan rasa kepuasan bagi para pegawai.

## Kerangka Dasar Teori

### Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan karena itu kepemimpinan merupakan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Disamping kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan.

Robbins (1996:36) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan, karena itu kepemimpinan adalah merupakan suatu yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan. Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh, bukan paksaan untuk memotivasi orang guna mencapai tujuan tertentu.

Adapun menurut Hasibuan : “Kepemimpinan adalah merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. (Hasibuan 2003:167) dengan demikian kepemimpinan adalah kisaran antara proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya untuk mecapat tujuan bersama.

Menurut Stoner dan Winkel (1986:42) “definisi kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Menurut Robin dalam Pujaatmaka (1996:29) bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan, untuk memotivasi orang guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Locke (1997:3) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses pembujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama.

Gibson yang dikutip dari Bernard M (1989:337) bahwa sifat-sifat yang dikaitkan dengan keefektifan kepemimpinan dapat dilihat dari tiga unsur, yaitu : Kecerdasan dengan indikator-indikator : pertimbangan ketegasan, pengetahuan dan kefasihan berbicara, Kepribadian dengan indikator-indikator : kemampuan adaptasi kewaspadaan, kreativitas integritas pribadi, percaya diri, keseimbangan dan pengendalian emosional dan mandiri (*non konfrontasi*), Kemampuan dengan indikator-indikator : kemampuan memperoleh kerjasama, popularitas dan prestasi, kemampuan bergaul (keterampilan antar pribadi) partisipasi sosial, kebijaksanaan dan diplomasi.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya, baik itu yang berhubungan dengan kebendaan atau fisik maupun berhubungan dengan manusia. Lingkungan kerja dimana anggota organisasi itu bekerja, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan dapat pula mempengaruhi semangat atau kegairahan kerja. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya musik merdu, dekorasi, tata letak perabot atau perangkat penunjang, kualitas perangkat kerja dan lain sebagainya, meskipun kelihatannya remeh ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisien dalam pelaksanaan tugas, karena hal-hal demikian dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan dan kurangnya semangat kerja.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan, suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja". Menurut Nitisemito (2000:25) lingkungan kerja adalah "segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan". Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Gomes (2004:130), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan personel dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan mempunyai hubungan erat dengan karyawan termaksud didalamnya fisik dan non fisik. Hubungan kerja dengan rekan sekerja, atasan dan bawahan serta tata ruang kerja termasuk dalam maksud lingkungan kerja disini.

Dessler (2005:46) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Tyseen (2001:56) memberikan definisi sebagai berikut : "lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan dengan rekan sekerja". Kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan, suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja".

Handoko (2001:86) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah : Tata ruang dalam ruangan yang tepat, Cahaya dalam ruangan yang tepat, Suhu dan kelembaban yang tepat dan, Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Mengenai lingkungan kerja non fisik, Stoner (1998:36) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan abstrak meliputi sikap dan tindakan rekan kerja serta penyelia dan iklim yang mereka ciptakan”. Selanjutnya stoner mengatakan pula pengukuran lingkungan kerja terdiri dari 2 aspek, yaitu aspek fisik dan aspek non fisik. Aspek fisik adalah situasi dan kondisi tempat kerja berupa penerangan, parkir kendaraan, termasuk juga kelengkapan sarana dan prasarana kerja, baik untuk administrasi maupun dilapangan, sedangkan aspek lingkungan kerja non fisik adalah berupa hubungan antara sesama pegawai semangat kerja kelompok, penghargaan-penghargaan, peraturan-peraturan, *job description*, dan lain-lain.

### **Prestasi Kerja**

Istilah kinerja (mangkunegara 2000:67) “berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut As’Ad (1998:47) pengertian prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan”.

Menurut As’Ad (1998:63) “ukuran penilaian prestasi kerja dengan mengutip dari maier (1965) meyebutkan bahwa yang paling umum yang dianggap sebagai criteria prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan”.

Sedangkan menurut Wahyudi (2002:101) prestasi kerja (*Performance Appraisal*) memiliki beberapa istilah yang dapat ditukarkan pengertiannya, yaitu : *Merit Rating*, *behavior assessment*, *employ evaluation*, *personal review* dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2005:105) memberikan pengertian prestasi kerja adalah : “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengamalan dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Hasibuan (2005:105) memberikan pengertian prestasi kerja adalah : “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengamalan dan kesungguhan serta waktu”.

Setelah Karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Menurut Andrew dikutip oleh Hasibuan (2000:86), menjelaskan bahwa : “Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan”.

Penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui bagaimana kondisinya riil karyawan dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini

dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional maupun level mikro individual.

Metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dapat dibagi menjadi tiga, seperti yang diungkapkan oleh Heidjrahman Ranupandajo (2000 : 121) sebagai berikut: Penilaian secara "kebetulan" tidak sistematis dan sering membahayakan, Metode tradisional yang mengukur karakteristik karyawan, sumbangan karyawan kepada organisasi atau keduanya, Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran atau yang lebih dikenal dengan Management By Objectives (MBO)

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang artinya menggerakkan, sedangkan didalam Bahasa Inggris dikenal dengan kata *motivation*, yang berarti dorongan. Karena itulah pengertian dari kata motivasi ini dapat dikatakan sebagai suatu dorongan baik yang datang dari dalam diri individu maupun dari luar individu, dimana dengan adanya suatu motivasi atau dorongan tersebut, seorang akan terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan kinerjanya dalam suatu organisasi dimana ia bekerja.

Martoyo (1998:152) menjelaskan bahwa "Motivasi adalah pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang dapat menimbulkan dorongan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang dapat mendorong orang untuk bertindak dengan cara-cara tertentu".

Menurut pendapat nitisemito (2002:160) mengemukakan bahwa : Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik

A. Dale Timpe (1999:210) mengatakan pula bahwa : "Motivasi berkepentingan dengan tindakan dan kekuatan intern-ekstern yang mempengaruhi pilihan tindakan seseorang. Motivasi bukanlah suatu perilaku itu sendiri, dan bukan pula performa. Perilaku adalah kriterium yang dipilih dan dalam beberapa kasus tindakan yang dipilih merupakan pencerminan yang baik dari performa. Tetapi proses psikologis, perilaku sebenarnya dan performa seluruhnya adalah barang yang berbeda. Kebingungan antara ketiga hal ini sering kali telah menimbulkan masalah dalam analisis, terjemahan dan penerepannya".

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja pegawai mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pembinaan prestasi kerja pegawai harus dapat menyentuh semua itu. "Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa: "Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah: (1). Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. (2). *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. (3) *Role/task perception*, yaitu segala

perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Variabel yang akan diteliti meliputi : Variabel bebas (*Independent variabel*) dengan menggunakan lambang X yang terdiri dari :  $X_1$  = Kepemimpinan  $X_2$  = Lingkungan Kerja, Variabel terikat (*Dependent variabel*) yaitu Prestasi Kerja Pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Y)

Selanjutnya variabel yang telah dijabarkan dalam indikator seperti tersebut di atas diukur dengan menggunakan Skala Likert menurut Sugiyono (2001 : 86) “menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”

Menurut Sugiyono (2009 :90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur 85 Orang Pegawai Negeri Sipil dan 7 Orang Honorer, berdasarkan pendapat Erwan Agus Purwanto (2007 : 44)” *Stratified Random Sampling* dimana data dikelompokkan dalam strata-strata yang didasarkan atas perbedaan sifat/karakter sesuai tujuan penelitian. Teknik *stratified random sampling* dilakukan untuk pengambilan sampel populasinya heterogen namun memiliki karakteristik yang berstrata.

Untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai variabel lebih dari satu, maka digunakan alat analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$  Keterangan : Y = Prestasi Kerja Pegawai  $X_1$  = Kepemimpinan,  $X_2$  = Lingkungan kerja  $B_0$  = Konstanta,  $B_1, b_2$  = Koefisien Regresi

### Hasil Penelitian

Berdasarkan pada analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat di jelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut koefisien  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ , bernilai positif, artinya bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja tersebut memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,871 + 0,606 X_1 + 0,327 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka nilai prestasi kerja pun akan meningkat.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan korelasi regresi berganda bahwa arah korelasi positif atau semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja maka semakin besar prestasi kerja. Besar korelasi yang  $> 0,50$  berarti korelasi kuat dengan prestasi kerja. Dan berdasarkan perhitungan dengan menggunakan regresi berganda bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,480 > t_{tabel} = 2,00$  pada taraf nyata 5 atau  $P = 0,000 < 0,05$

Ini berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dapat pula dilihat dari nilai koefisien parsial ( $r^2$ ) = 0,708 atau 70,8 % dan variabel ini mempunyai pengaruh yang paling besar jika dibandingkan dengan variabel kepemimpinan.

Koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Karena dengan semakin meningkatnya motivasi akan semakin mendorong atau meningkatnya kinerja. Variabel lingkungan kerja pada objek penelitian ini secara deskriptif dapat dilihat dari hasil penelitian responden bahwa gaji, insentif dan tunjangan social yang diberikan sangat memuaskan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap prestasi kerja**

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja ini dapat dilihat dari besarnya korelasi yang lebih besar dari  $> 0,50$  serta mempunyai pengaruh signifikan, karena  $t_{hitung} = 2,383 > t_{tabel} = 2,00$  pada taraf nyata 5 persen atau  $P = 0,000 < 0,05$  dengan koefisien determinasi 0,502 atau 50,2%. Koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan ini variabel yang signifikan terhadap prestasi kerja di lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel ini terhadap prestasi kerja mempunyai nilai positif, karena semakin besar variabel ini maka prestasi kerja akan meningkat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Secara Serempak Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} = 11,074$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,39$  pada taraf nyata 5 % atau  $P < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan sangat relevan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel-variabel tersebut yaitu sebesar 0,502 atau 50,2 % berarti pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini hanya 49,8%.



## Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah pertama bahwa hipotesis 1, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja karena dapat dilihat oleh tingkat penerangan tempat, sirkulasi udara, ketenangan bekerja, kebersihan tempat dan rasio jumlah pegawai yang membuat nyaman pegawai di lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas prestasi kerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Jika dilihat perhitungan statistik bahwa korelasinya constantnya  $0,708 > 0,50$  dan pengaruh tersebut cukup menyakinkan dan kuat. Hal ini didukung oleh uji T atau Uji Sampel diperoleh hasil hitungan  $2,480 > T_{tabel} = 2,05954$  untuk  $n = 25$  yang artinya pengaruh kenyamanan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sangat signifikan dan dominan di di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan dinyatakan diterima. disamping itu kenyamanan lingkungan kerja pegawai tidak selamanya didorong oleh kebutuhan yang bersifat mendasar, ternyata ada sebagian pegawai yang tingkat prestasi kerjanya tinggi didorong oleh kebutuhan akan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan atau diklat kesempatan dalam promosi jabatan.

Kedua adalah hipotesis 2, terlihat bahwa tingkat kepemimpinan pegawai sangat baik dan signifikan, sebab kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan positif atau kuat, hal tersebut dapat dari besarnya korelasi sebesar  $0,708 > 0,50$  dan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan, untuk  $n = 25$  untuk menunjukkan keeratan hubungan tersebut didukung dengan uji t atau uji sampel dari hasil menunjukkan  $T_{hitung} = 2,383 > T_{tabel} = 2,05954$ , artinya bahwa hipotesis dapat diterima, maka tercapai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang semakin produktif. Demikian juga pengaruh yang diberikan pimpinan yang memotivasi agar kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan ketenangan bekerja cukup memuaskan. Semakin tinggi pengaruh positif pimpinan maka tercapainya prestasi kerja yang lebih baik dan produktif.

Selanjutnya hipotesis 3, secara serempak mempunyai pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar  $(R_{yx1x2}) = 0,708$  atau lebih besar dari nilai tabel untuk  $n = 25$  dan  $\alpha = 0,005$  yaitu sebesar  $0,502$  atau  $50,2\%$ . Kemudian didukung oleh uji f atau uji sampel diperoleh nilai sebesar  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $F_{hitung} = 11,074 > F_{tabel} = 3,39$ ) untuk  $n = 25$  dan  $\alpha = 0,05$  dari hasil kedua analisis tersebut berarti sangat signifikan jadi faktor-faktor tersebut mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur ini.

Kesimpulan berikutnya adalah prestasi kerja pegawai dilihat dari faktor kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan berhubungan positif dengan oleh pimpinan. Pegawai yang mempunyai prestasi tinggi pada umumnya mau meningkatkan efektivitas kerja karena didorong oleh pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Dan terakhir tingkat kenyamanan lingkungan kerja yang cukup baik ternyata juga menghasilkan tingkat prestasi kerja yang cukup baik pula, demikian juga pada tingkat kenyamanan lingkungan kerja pegawai yang rendah akan menghasilkan tingkat prestasi kerja

yang rendah, dan pada gilirannya akan merefleksikan pemberian pengaruh kepemimpinan kerja.

### Saran-Saran

Berdasarkan diskripsi variabel pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut, pertama dari hasil analisis dan pembahasan secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai harus memperhatikan kedua variabel tersebut tanpa mengabaikan variabel-variabel lainnya. Kedua, variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, oleh karena itu meningkatkan prestasi kerja, harus memperhatikan variabel tersebut. Selain itu juga faktor yang lain juga harus diperhatikan agar prestasi kerja pegawai tetap terlaksana dengan baik. Terakhir instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung iklim kondusif, karena hal ini juga berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja pegawai di dalam suatu organisasi yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

### Daftar Pustaka

- As'Ad, 1998, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Dalle Timpe, A, 1998, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis – Kerja (Performance)*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Alih Tanya*, Indeks Gramedia, Jakarta.
- Gibson, James L and James H. Donnelly jr., 1997, *Fundamental Of Management, Printed in the USA*.
- Gomes, C Faustino, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa Bambang Utoyo*, Edisi Kedua, Andi Offset, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam Haji Masagung, Jakarta.
- \_\_\_\_\_., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- \_\_\_\_\_., 2003, *Organisasi dan Motivasi*, 1999, Bumi Aksara, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-4, Cetakan pertama, BPPE, Yogyakarta.

- Nitisemito, M. 2000. *Metode Kuantitatif*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Robins Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi*, Gramedia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006, *Perilaku Organisasi*, Gramedia, Jakarta.
- Sarwoto, 1994. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*.
- Siswanto, B., 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Jakarta.
- Sugiyono., 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Ke17, Alfabeta. Bandung.
- Stoner, James, A. F. dkk. 1996. *Manajemen*. Jakarta : PT Indeks Gramedia Grup
- Winardi, 2002, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta.