

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN
PURWOREJO**

Lindarizki Safitri^{1*}, Heni Hirawati²

^{1,2} Universitas Tidar

E-mail: ¹⁾ lindarizkyrs@gmail.com, ²⁾ heni.hirawati@untidar.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan komponen untuk mengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo dengan sampel sebanyak 30 orang yang datanya di dapat melalui kuesioner dan selanjutnya diolah menggunakan metode kuantitatif analisis data regresi linear berganda pada software SPSS tipe 23 untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo. Berdasarkan analisis uji regresi linier, diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sig. lebih dari 0,05 serta pengujian (R) sebesar 0,273 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,075 dengan hasil nilai pada koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,168 mengartikan bahwa setiap 1% nilai lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja sebesar 16,8%. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar -0,49 mengartikan bahwa setiap 1% nilai Motivasi Kerja, akan menurunkan kinerja sebesar 4,9%. Nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar -0,116 mengartikan bahwa setiap 1% nilai kinerja akan menurun sebesar -1,16%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Instansi

Abstract

Employee performance is a component to measure the success of employees in carrying out the work. The purpose of this study was to analyze and determine the effect of work environment, work motivation, and leadership style on employee performance at the Department of Communication and Information, Purworejo Regency. The population in this study were employees at the Communication and Information Office of Purworejo Regency with a sample of 30 people whose data could be through questionnaires and then processed using multiple linear regression data analysis methods on SPSS type 23 software to measure the effect of work environment, work motivation, and leadership style on employee performance in the Department of Communication and Information Purworejo Regency. Based on linear regression analysis, it is known that Work Environment (X1), Work Motivation (X2), and Leadership Style (X3) have no significant effect on Employee Performance (Y) with a sig. more than 0.05 and testing (R) 0.273 and coefficient of determination (R Square) of 0.075 with the results of the value of the regression coefficient on the Work Environment variable (X1) of 0.168 stating that every 1% of the value of the work environment, will improve performance 16.8%. The value of the regression coefficient on the Work Motivation variable (X2) of -0.49 means that every 1% of the value of Work Motivation, will reduce performance by 4.9%. The value of the

regression coefficient on the Leadership Style (X3) variable is -0.116 which means that every 1% the performance value will decrease by -1.16%.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Leadership Style, Performance, Agency*

1. PENDAHULUAN

Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) Kabupaten Purworejo merupakan salah satu instansi pemerintahan yang di berikan tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, dan persandian sesuai dengan kewenangan Daerah, meliputi komunikasi dan persandian, serta statistik dan teknologi informatika untuk mencapai hasil yang sesuai dengan misi yang sudah ditentukan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang secara teratur dipandang berperan dalam menentukan pencapaian atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan secara hierarkis, organisasi harus memiliki opsi untuk mendayagunakan karyawan secara lebih efektif dan efisien dengan melakukan kegiatan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan (Tirtayasa & Harahap, 2020). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dm bekerja, sehingga karyawan mendapat hasil optimal dari pekerjaannya (Priarso et al., 2019). Tak hanya itu, lingkungan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, dianggap sebagai pendorong yang dapat digunakan untuk menghasilkan instansi yang bekerja secara ideal bagi masyarakat dalam mewujudkan pemerintahan yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dinilai akan menghasilkan kinerja yang baik karena adanya dukungan sebagai bentuk dorongan kepada karyawan agar menciptakan pelayanan yang optimal untuk masyarakat. Panjaitan & Nopalina (2019) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi dinilai sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja terbaik.

Adanya motivasi juga diketahui menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja pegawai, diketahui bahwa motivasi cenderung membuat pegawai untuk melibatkan diri dalam pekerjaan guna mencapai tujuan (Runtu et al., 2019a). Sunyoto dalam Runtu et al., (2019b) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan kepada seseorang untuk melakukan dan meghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh keinginannya sendiri. Motivasi kerja dapat didapatkan baik dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain yang menimbulkan orang tersebut akan mempunyai kesadaran dan keinginan yang tinggi untuk melakukan sebuah pekerjaan. Dalam proses peningkatan kinerja pegawai, Runtu et al., (2019a) mengatakan bahwa peran pemimpin sangatlah vital, pasalnya poros keberlangsungan kerja seluruh jajaran maupun karyawan di sebuah organisasi dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, dapat menimbulkan motivasi karyawan atau pegawai untuk berprestasi. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan maupun kegagalan kinerja seorang karyawan dalam pelaksanaan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Pada unit kerja, peran pemimpin dalam mempengaruhi keputusan pekerjaan karyawan sangatlah penting, mengingat bahwa pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki tanggungjawab dalam mewujudkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai instansi pemerintah yang bekerja untuk publik, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo harus selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dalam hal ini peran pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan dapat dikatakan penting dalam peningkatan kinerja melalui pemeliharaan sumber daya manusia. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo memiliki peran penting dalam poros kehidupan masyarakat. Sebagai organisasi pelayanan publik, instansi pemerintahan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam pengelolaannya menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif, mengingat segala operasionalnya didapat dari anggaran yang berasal dari uang rakyat, kinerja pegawai instansi pemerintahan akan lebih sering mendapat sorotan utama dari masyarakat, sehingga kinerja instansi pemerintah lebih dituntut dalam pertanggungjawabannya melalui output program kerja yang di laksanakan. Pelayanan optimal yang diharapkan tentu saja tidak lepas dari kinerja pegawai dalam mewujudkan pelayanan optimal bagi masyarakat, termasuk Dinkominfo Kabupaten Purworejo. Dalam pengamatan peneliti, fenomena yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo adalah perbedaan atmosfer atau suasana kerja serta hubungan antar pegawai maupun pimpinan diduga terjadi karena perbedaan lingkungan kerja maupun motivasi dalam diri sendiri atau pimpinan yang tertanam di setiap bidang unit pelaksana kerja. Dari latar belakang diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melakukan penelitian yang diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo”

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

Menurut Dewi et. Al dalam Gibson (1997) kinerja merupakan suatu organisasi ditentukan oleh kontribusi kinerja individu atau kelompok yang artinya, kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kinerja disebut sebagai prestasi individual pegawai yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang sudah ditentukan oleh masing-masing organisasi atau perusahaan. Gibson (1997) menyatakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor individual, seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi karyawan.
- b. Faktor organisasi, seperti kepemimpinan, sumber daya, kompensasi, deskripsi pekerjaan, serta struktur organisasi.
- c. Faktor psikologis, seperti motivasi, persepsi, pola belajar, dan sikap kepribadian.

2.2. Lingkungan Kerja

Sebuah organisasi tentu saja akan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya, seperti pendapat Wahyudi & Suryono, n.d. dalam Timpe (1999: 3) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Wahyudi & Suryono, n.d secara garis besar, terdapat 3 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

- Fasilitas kerja, kinerja buruk pada pegawai dapat disebabkan oleh kurang mendukungnya lingkungan pelaksanaan kerja.
- Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan dan pekerjaan pegawai akan membuat loyalitas pegawai menurun dan berpengaruh terhadap kinerja.
- Hubungan kerja, kelompok kerja dengan loyalitas, rasa saling memiliki, dan saling memberikan dukungan antar pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Dewi, n.d. dalam Robbins (2009) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal menjadi salah satu lahirnya motivasi pegawai melalui interaksi antara individu dengan situasi. Lingkungan kerja internal meliputi lingkungan kerja karyawan dan kepemimpinan manajer organisasi.

2.3. Motivasi

Menurut Adha et al., dalam Oemar Hamalik (2019) motivasi disebutkan sebagai perubahan energi dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan munculnya afeksi dan reaksi individu untuk mencapai tujuan. Hasibuan & Bahri (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu yang timbul dari adanya dorongan semangat kerja dengan rasa rela dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam kamus administrasi, The Liang Gie memberi rumus bahwa pendorong atau motivasi kegiatan berasal dari pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam rangka memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kepada orang lain untuk mengambil tindakan yang bertujuan untuk menggerakkan anggota organisasi dapat mencapai hasil sebagaimana yang sudah ditetapkan.

2.4. Kepemimpinan

Hasibuan & Bahri dalam Robbins & Judge (2018) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi kelompok ke arah tercapainya visi dan misi sebuah organisasi. Dalam hal ini diartikan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya untuk melakukan kerjasama dan kerja secara produktif serta saling berkaitan dalam mencapai visi dan misi organisasi berdasarkan: (a) Fungsi penentu arah; (b) Fungsi kepemimpinan; (c) Fungsi sebagai juru bicara; (d) Fungsi sebagai komunitas; (e) Fungsi sebagai kedudukan pemimpin dan; dan (f) Fungsi dalam Integrator (Suddin & Sudarman, n.d.).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki desain untuk menjabarkan mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang sudah ditentukan oleh peneliti menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purworejo yang diambil dengan menggunakan teknik *proportional area random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel pada masing-masing subpopulasi secara acak berdasarkan kepada proporsi atau jumlah responden yang ada pada tiap subpopulasi. Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari; Lingkungan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data: (1) Teknik angket atau pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan reaksi atas pertanyaan tersebut. (2) Teknik observasi atau kegiatan pengamatan sistematis atas aktivitas manusia untuk mengetahui sebuah fakta dari gejala hasil pengamatan. Penelitian ini diolah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda yang proses analisisnya menggunakan software SPSS 23 untuk menganalisis beberapa uji seperti: (a) uji deskriptif, yang digunakan untuk menyajikan data yang dikumpulkan dengan lebih tertata, (b) uji validitas, yang digunakan untuk mengetahui seberapa validnya sebuah pengkajian, (c) uji reliabilitas, yang digunakan untuk mengukur kestabilan alat ukur yang digunakan oleh peneliti, (d) uji normalitas, yang digunakan untuk menafsirkan gabungan data-data responden terdistribusi secara normal, (e) uji linearitas, digunakan untuk menggali apakah terdapat hubungan linear antara variabel dependen terhadap variabel independen yang akan di uji dengan syarat nilai signifikasn deviation from linearity $> \alpha$ (0,05), dan (f) uji regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

4.1.1. Analisis Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	30	25	39	32.03	3.846
Motivasi Kerja (X2)	30	19	30	25.47	3.203
Gaya Kepemimpinan (X3)	30	29	40	34.43	3.319
Kinerja Pegawai (Y)	30	15	22	18.50	1.925
Valid N (<i>listwise</i>)	30				

Sumber: data diolah, 2021

Dari tabel diatas, diketahui bahwa N jumlah data untuk setiap variabel yang valid berjumlah 30. Dari 30 data sampel Lingkungan Kerja (X1), terdapat nilai minimum berjumlah 25, nilai maksimum 39, serta diketahui nilai mean sebesar 32,03. Pada variabel Motivasi (X2), diperoleh nilai minimum 19, nilai maksimum sebesar 30, serta nilai mean sebesar 25,47. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X3) diperoleh nilai minimum 15, nilai maksimum sebesar 22, serta nilai mean sebesar 18,50. Sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat 30 data sampel dengan nilai minimum 15, nilai maksimum 22, dan nilai mean sebesar 18,50.

4.1.2. Analisis Uji Validitas Variabel

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Validitas Lingkungan Kerja			
Pertanyaan	r_{-hitung}	r_{-tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,720		
Pertanyaan 2	0,372		
Pertanyaan 3	0,567		

Pertanyaan 4	0,750	0,3494	Valid
Pertanyaan 5	0,477		
Pertanyaan 6	0,504		
Pertanyaan 7	0,568		
Pertanyaan 8	0,613		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas, uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) yang diberikan kepada 30 responden dengan jumlah butir pertanyaan berjumlah 8 pertanyaan yang diajukan, seluruhnya dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3494.

Tabel 3 Uji Validitas Motivasi Kerja

Validitas Motivasi Kerja			
Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,530	0,3494	Valid
Pertanyaan 2	0,745		
Pertanyaan 3	0,708		
Pertanyaan 4	0,643		
Pertanyaan 5	0,625		
Pertanyaan 6	0,543		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas, uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) yang diberikan kepada 30 responden dengan jumlah butir pertanyaan berjumlah 6 pertanyaan yang diajukan, seluruhnya dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3494.

Tabel 4 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Validitas Gaya Kepemimpinan			
Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,720	0, 3494	Valid
Pertanyaan 2	0,712		
Pertanyaan 3	0,391		
Pertanyaan 4	0,719		
Pertanyaan 5	0,545		
Pertanyaan 6	0,592		
Pertanyaan 7	0,756		
Pertanyaan 8	0,726		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X3) yang diberikan kepada 30 responden dengan jumlah butir pertanyaan berjumlah 8 pertanyaan yang diajukan, seluruhnya dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3494.

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Validitas Kinerja Pegawai			
Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan

Pertanyaan 1	0,539	0,3494	Valid
Pertanyaan 2	0,596		
Pertanyaan 3	0,646		
Pertanyaan 4	0,566		
Pertanyaan 5	0,657		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan table 5 diatas, uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) yang diberikan kepada 30 responden dengan jumlah butir pertanyaan berjumlah 5 pertanyaan yang diajukan, seluruhnya dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3494.

4.1.3. Analisis Uji Reabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,708	0,3494	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,662		
Gaya Kepemimpinan	0,739		
Kinerja Pegawai	0,552		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada table 6 diatas, nilai $r_{alpha} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% sebesar 0,3494. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan reliabel sehingga variabel layak diukur.

Table 7 Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Total X1	30	,136	,427	-,738	,833
Total X2	30	-,092	,427	-,959	,833
Total X3	30	,258	,427	-,961	,833
Total Y	30	,280	,427	-,633	,833
Valid N (<i>listwise</i>)	30				

Sumber: data diolah, 2021

Untuk mengetahui nilai rasio skewness dan kurtosis, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus rasio skewness} = \frac{\text{skewness}}{\text{std.error skewness}}$$

$$\text{Rumus rasio kurtosis} = \frac{\text{kurtosis}}{\text{std.error kurtosis}}$$

Berdasarkan rumus rasio skewness dan rumus rasio kurtosis diatas, maka didapatkan : hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Perhitungan Rasio

	Skewness	Kurtosis
X1	0,319623814	-0,886521824
X2	-0,214711741	-1,15212368
X3	0,604783713	-1,154214685
Y	0,65482442	-0,760665235

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan analisis data menggunakan software SPSS dan perhitungan dengan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gabungan data penelitian yang didapat dari responden bersifat distribusi normal karena hasil perhitungan rasio skewness dan kurtosis berada diantara -2 sampai dengan +2. Langkah berikutnya ialah melakukan analisis uji linearitas untuk memahami apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji linearitas dapat dilakukan dengan menghasilkan tabel sebagai berikut:

Tabel 9 ANOVA Table

Lingkungan Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Between (Combined)	24.500	12	2.042	.418	.935
Total_X1 Groups Linearity	3.106	1	3.106	.636	.436
Deviation from Linearity	21.394	11	1.945	.398	.938
Within Groups	83.000	17	4.882		
Total	107.500	29			

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai sig. deviation fom linearity $0,938 > 0,05$ alpha, sehingga dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang linier antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 10 ANOVA Table

Motivasi Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Between (Combined)	33.233	9	3.693	.994	.475
Total_X2 Groups Linearity	.272	1	.272	.073	.789
Deviation from Linearity	32.961	8	4.120	1.110	.398
Within Groups	74.267	20	3.713		
Total	107.500	29			

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai sig. deviation from linearity $0,398 > 0,05$ alpha sehingga dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang linier antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11 ANOVA Table
Gaya Kepemimpinan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y *	Between	(Combined)	53.000	9	5.889	2.161	.073
Total_X3	Groups	Linearity	.489	1	.489	.180	.676
		Deviation from Linearity	52.511	8	6.564	2.409	.053
	Within Groups		54.500	20	2.725		
	Total		107.500	29			

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai sig. deviation from linearity $0,53 > 0,05$ alpha, sehingga dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang linier antara Gaya Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.075	-.032	1.956

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.075, dan variasi antar seluruh variabel bebas (X) dapat mempengaruhi perubahan variabel terikat (Y) sebesar 0,075 (7,5%).

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.364	3.945		4.655	.000
Total_X1	.168	.120	.336	1.404	.172
Total_X2	-.049	.199	-.081	-.245	.808
Total_X3	-.116	.195	-.201	-.596	.556

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 13 menghasilkan nilai constanta (a) sebesar 18,364, nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,168, nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar -0,049, dan nilai

pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar -0.116 , sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 18,364 + (0,168 X_1) + (- 0,049 X_2) + (0,116 X_3)$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 18.364 yang berarti nilai konsisten variabel terikatnya sebesar 18,364. Nilai pada koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,168 mengartikan bahwa setiap 1% nilai lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja sebesar 16,8%. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar -0,049 mengartikan bahwa setiap 1% nilai Motivasi Kerja, akan menurunkan kinerja sebesar 4,9%. Nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar -0.116 mengartikan bahwa setiap 1% nilai kinerja akan menurun sebesar -11,6%.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan penelitian diatas yang sudah dilakukan dan diolah menggunakan program SPSS 23, ditemukan fakta bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil uji regresi linear berganda yang menunjukkan nilai sig. $0,172 > 0,05$. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan gambaran jika lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula (Bachtiar et al., 2012), namun sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Inggita & Hubeis, 2019). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu disebabkan perbedaan kondisi lokasi penelitian, jumlah responden, dan metode analisis yang digunakan, sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang tidak baik berpotensi membuat kinerja pegawai menurun. Hal ini harus menjadi perhatian karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Danthi, 2017). Berbekal output ini, instansi dapat memperbaiki lingkungan kerja non-fisik dengan menjaga keharmonisan atau hubungan kerja yang baik antar pegawai di lingkungan Dinkominfo Kabupaten Purworejo.

Pada variabel Motivasi (X_2), diketahui bahwa nilai sig. pada uji linear berganda sebesar $0,808 > 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Output ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Faraby & Kunci, (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dikarenakan perbedaan kondisi lokasi penelitian, jumlah responden, dan metode analisis yang digunakan, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang tidak baik berpotensi membuat kinerja pegawai menurun. Berbekal pada output ini, pegawai dapat meningkatkan aktualisasi diri pada bidang pekerjaan dan pimpinan dapat menjadi daya pendorong guna menggerakkan dan meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan output di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X3) bernilai sig. 0,556 > 0,05, yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Faraby & Kunci, 2018). Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan temuan Kusumayanti & Hakim, (2020) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan bernilai positif terhadap kinerja pegawai. Dari output ini, dapat menjadi masukan untuk pimpinan dapat menyesuaikan atau memperbaiki gaya kepemimpinan yang dapat menjadi pengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dari hasil uji analisis regresi, maka nilai variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinkominfo Kabupaten Purworejo.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dari olah data, peneliti dapat menyimpulkan X1, X2, dan X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y karena besaran sig pada setiap variabel > 0,05. Dari hasil konstansta sebesar 18.364, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja (X1) sebesar 0,168 akan mengalami peningkatan sebesar 16,8% pada setiap nilai 1%. Pada variabel motivasi kerja (X2) setiap 1% nilai motivasi kerja, akan menurunkan kinerja sebesar -0,049 (4,9%), dan pada variabel gaya kepemimpinan (X3) nilai kinerja akan menurun sebesar -11,6 (11,6%) pada setiap nilai 1%. Dari hasil analisis diatas, dapat diberikan saran kepada instansi untuk berfokus kepada penguatan dan peningkatan kinerja pegawai berkontribusi terhadap perkembangan organisasi, mengingat pegawai merupakan aset penting untuk mewujudkan hasil yang optimal terutama karena Dinkominfo Kabupaten Purworejo bekerja untuk menjadi pelayan masyarakat. Adanya hasil analisis ini, penulis memberi saran kepada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden dan mempertimbangkan variabel yang akan digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Bachtiar, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2012). Management Analysis Journal Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Dewi, N. N. 2019. (n.d.). *Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT . SUPARMA Tbk)*.
- Faraby, I. K., & Kunci, K. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style , Work Environment and Work Motivation on Employee Performance*. 5(2), 86–91.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 1(1), 71–80.

- Inggita, M. R., & Hubeis, L. M. B. dan A. V. S. (2019). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt satu visi edukasi*. 5(2), 242–252.
- Kusumayanti, K., & Hakim, S. L. R. L. (2020). *Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan*. 7(2), 178–192.
- Ni Made Ari Danthi. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan*. 4(1), 83–94. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.258.83-94>
- Panjaitan, M. B. A. M., & Nopalina, P. E. (2019). *Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank Mohammad Benny Alexandri 1 , Meita Pragiwani 2 , Eva Nopalina Panjaitan 3*. 1(3), 97–102.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Runtu, W. R., Rate, P. V, Maramis, J. B., Kerja, P. L., Kepemimpinan, G., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Di, K., Kesatuan, B., Dan, B., Bawintil, F. K., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3949–3958. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24910>
- Runtu, W. R., Rate, P. V, Maramis, J. B., Kerja, P. L., Kepemimpinan, G., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Di, K., Kesatuan, B., Dan, B., Bawintil, F. K., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019b). *Provinsi Sulawesi Utara Effect Of Work Environment , Leadership Style And Motivation Of Employee Performance In The National Unity And Political Agency Of North Sulawesi Province oleh : Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 3949- 3958*. 7(3), 3949–3958.
- Suddin, A., & Sudarman. (n.d.). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta*. 1–8.
- Tirtayasa, S., & Harahap, S. F. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat*. 3(1), 120–135.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (n.d.). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.