

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI KANTOR
KESEKERTARIATAN PENGURUS DAERAH IKATAN BIDAN INDONESIA
PROVINSI JAWA TIMUR**

Feri Yulianto, STIE Mahardhika Surabaya
Yuliantoferi92@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur di Surabaya yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kontribusi simultan sebesar 78,8%. (2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 23,2%. (3) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 24,7%. (4) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 34,1%. (5) Lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata kunci : **Gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Prestasi kerja.**

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi di organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan organisasi.

Pada dasarnya organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras

mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Untuk itu, organisasi membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk tumbuh menjadi kokoh, besar, bertahan, dan tangguh menghadapi bermacam tantangan serta unggul dalam persaingan secara terus-menerus. Agar terjadi kerjasama maka diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengelola sumber daya manusia, dimana setiap bagian mengerti dan penuh komitmen, intens menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta saling mendukung satu sama lain dalam memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur merupakan lembaga swadaya yang berkaitan dengan kebidanan. Dalam pencapaian prestasi kerja pegawai di

lembaga ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, diantaranya adalah penerapan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan supportif, masih banyak pegawai yang kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karena lingkungan kerja di lembaga ini kurang kondusif.

Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan secara serempak terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.

5. Untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

2.1.1.1 Pengertian Gaya

Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoah, 2013:47).

Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh Robert House, dalam Kreitner dan Kinicki, (2014) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya

bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Lebih lanjut Kane (2006, dalam Tsai, 2011: 2) menjelaskan bahwa nilai-nilai inti dari sebuah organisasi dimulai dari kepemimpinannya, yang kemudian berkembang menjadi sebuah gaya kepemimpinan. Selanjutnya ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Winardi (2013:78), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Teori ini juga

menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontijensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku karyawan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan guna memusatkan perhatian pada sesuatu dilakukan oleh pemimpin secara konsisten yang ditunjukkannya dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain.

2.1.1.2 Definisi Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Menurut arti katanya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Menurut arti katanya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:837) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai

yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya Sardiman (2011: 75) menjelaskan lebih dalam mengenai definisi motivasi sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Menurut Stanton dalam Mangkunegara (2014:93) motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan Robbins (2013:124) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Hasibuan (2014:237) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Demikian halnya Nawawi (2013:351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan pendorong yang akan

mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana

kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2011: 118)

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman, dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran dan merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja.

Menurut Nitisemito (2012:110) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan

juga tinggi. Selanjutnya lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja di perusahaan seringkali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik dan kuat akan berdampak terhadap komitmen yang tinggi pula oleh karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan Sedarmayanti (2011:121) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2011:118). Definisi lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Annisa, 2013:177).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan 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.

Menurut Mardiana dalam Sofyandi (2013:156), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis 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.

Menurut Sesmito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ahyari dalam Lewa dan Subowo (2012) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan (Sutrisno, 2011:118).

Menurut pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat dipersiapkan oleh perusahaan. Selain itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

2.1.1.4 Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2011:150).

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam (Sutrisno, 2011:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984) dalam (Sutrisno, 2011:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Yousef (2012), prestasi kerja adalah hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh para pekerja dalam organisasi. Ivancevich dan Matteson (dalam Putri, 2011) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja

karyawan yang diperoleh dari resultan atau gabungan perilaku karyawan dan organisasi. Mangkunegara (2014:33) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal yang sama dikemukakan oleh Guion (dalam Wijono, 2010:39) yang menyatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada bagaimana sempurnanya seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas. Rivai (2006) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013:94). Sementara Menurut Rivai (2013:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Lebih lanjut Maier dalam Wijoyo (2014:128) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Dari beberapa pengertian-prestasi kerja di atas pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian *explanatory research*, yang pada dasarnya jenis penelitian ini adalah jenis penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan kerangka pemikiran kemudian dirumuskan ke dalam suatu hipotesis (Sugiyono, 2014:81).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kasual komparatif, yaitu rancangan penelitian yang disusun untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2016:27).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek peneliti (Arikunto, 2013:109). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur di Surabaya yang berjumlah 33 orang. Menurut Sugiyono (2013:81) pengertian sampel adalah sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel yang digunakan untuk penelitian harus bersifat representatif atau dapat mewakili populasi

tersebut melalui ciri dan karakteristik yang dapat mewakili populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah :

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Definisi operasional dari variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1), yaitu pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius (Kreitner dan Kinicki, 2014). Adapun indikator yang digunakan adalah:
 - a. gaya partisipatif
 - b. gaya pengasuh
 - c. gaya direktif
 - d. gaya supportif
 - e. gaya orientasi prestasi
2. Motivasi (X_2), yaitu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi. Sedangkan indikator pengukuran motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan keamanan
 - c. Kebutuhan social
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi
3. Lingkungan kerja (X_3), yaitu kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:
- a. Suasana kerja
 - b. Hubungan dengan rekan kerja
 - c. Tersedianya fasilitas kerja

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Definisi operasional dari variabel terikat prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator pengukuran prestasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja.
2. Pengetahuan pekerjaan.
3. Inisiatif.
4. Kecekatan mental.
5. Sikap.
6. Disiplin waktu dan absensi.

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dengan menggunakan *Product Moment*, Item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Sugiyono, 2014: 178)

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r= koefisien korelasi

x = Skor item

y = Total skor

n = Jumlah responden

Menurut Sugiyono (2004 : 124) :
 “Untuk uji reliabilitas digunakan tehnik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$r_i = \frac{[K] [St^2 - \sum P_i q_i]}{(K - 1) St}$$

dimana :

r_i = reliabilitas instrumen

K= jumlah item dalam instrumen

P_i = proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan

variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis yang dilakukan adalah deskripsi nilai prosentase, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat, dalam penelitian ini digunakan model regresi sebagai berikut (Sugiyono, 2014 : 211) :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_i x_i + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan kerja

b_i = Parameter arah

e = standard error

Beberapa persyaratan mengstimasi dengan menggunakan model regresi linier berganda adalah dengan melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah (Priyatno, 2012:34) untuk itu digunakan Metode *One-Sample KolmogorovSmirnov Test*

jika (nilai > $\alpha=0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai < $\alpha=0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Guna analisis ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka Homoskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat diperoleh dengan mengkorelasikan variabel independen dengan residual dengan menggunakan uji rho spearman. Jika nilai rho < rho tabel maka variasi data tidak terjangkau gejala heteroskedastisitas (Priyatno, 2012:34)

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan dua metode, yaitu (Priyatno, 2012:35):

a. Jika *VIP (Variance Inflation Factor)* kurang dari 10, maka menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas.

b. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5, maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (Priyatno, 2012:35). Metode ini memiliki ketentuan yaitu:

- a. Jika DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika DW diantara -2 sampai 2 maka tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika DW di atas 2 maka terdapat autokorelasi negatif.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F digunakan rumus (Sugiyono, 2014 :190) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

Dimana :

F = F hitung selanjutnya dibanding F tabel

R² = koefisien determinasi

k = jumlah variabel

n = Banyaknya sampel

Jika $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F(a : K-1, K(n-1))$

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus : (Sugiyono, 2014 :184)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Jika $t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan $t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selanjutnya Nilai kritis atau nilai tingkat signifikansi 5% dimana $t_{tabel} = t_{(a/2 : n-k-1)}$

Data Penelitian

Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian yang meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Deskripsi identitas responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Deskripsi Demografi Responden

Demografi	Kriteria	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	24,24
	Perempuan	25	75,76
Usia	< 30 tahun	13	39,39
	30 – 45 tahun	11	33,33
	> 45 tahun	9	27,27
Pendidikan	SMA	3	9,09
	Diploma	11	33,33
	Sarjana	17	51,52
	Pascasarjana	2	6,06
Masa Kerja	< 5 th	9	27,27
	5 - 10 th	12	36,36
	10 - 15 th	8	24,24
	> 15 th	4	12,12

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa mayoritas karyawan Pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (75,76%), berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 13 orang (39,39%), berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (51,52%),

dan mempunyai masa kerja 5-10 tahun sebanyak 12 orang (36,36%). Dengan demikian pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur adalah berjenis perempuan yang memiliki usia produktif dengan tingkat pendidikan yang tergolong tinggi sehingga berkompeten dalam pelayanan kesehatan masyarakat.

Tanggapan Responden Pada Variabel Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan tentang tanggapan responden terhadap prestasi kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja.

1. Prestasi kerja (Y)

Deskripsi tanggapan responden terhadap prestasi kerja ditunjukkan dengan tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Deskripsi Prestasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Hasil kerja	-	4	14	11	4
	Persentase (%)	-	12,12	42,42	33,33	12,12
2	Pengetahuan pekerjaan	-	-	10	19	4
	Persentase (%)	-	-	30,30	57,58	12,12
3	Inisiatif	-	-	15	14	4
	Persentase (%)	-	-	45,45	42,42	12,12
4	Kecekatan mental	-	-	8	22	3
	Persentase (%)	-	-	24,24	66,67	9,09
5	Sikap	-	1	10	16	6
	Persentase (%)	-	3,03	30,30	48,48	18,18

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
6	Disiplin waktu dan absensi	-	2	10	18	3
	Presentase (%)	-	6,06	30,30	54,55	9,09

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa dari 33 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator prestasi kerja yang meliputi: pengetahuan pekerjaan sebesar 57,58%, kecekatan mental sebesar 66,67%, sikap sebesar 48,48%, dan disiplin waktu dan absensi sebesar 54,55%. Sedangkan pada aspek hasil kerja dan inisiatif masing-masing sebesar 42,42% dan 45,45%. Dengan demikian mayoritas pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur menyetujui standar penilaian prestasi kerja dari perusahaan.

2. Gaya kepemimpinan (X1)

Deskripsi tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan ditunjukkan dengan tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Deskripsi gaya kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaya partisipatif	-	-	12	18	3
	Persentase (%)	-	-	36,36	54,55	9,09
2	Gaya	-	-	4	21	8

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	pengasuh					
	Persentase (%)	-	-	12,12	63,64	24,24
3	Gaya direktif	-	-	5	18	10
	Persentase (%)	-	-	15,15	54,55	30,30
4	Gaya supportif	-	-	3	15	15
	Persentase (%)	-	-	9,09	45,45	45,45
5	Gaya orientasi prestasi	-	2	8	15	8
	Persentase (%)	-	6,06	24,24	45,45	24,24

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 33 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator gaya kepemimpinan yang meliputi: gaya partisipatif sebesar 54,55%, gaya pengasuh sebesar 63,64%, gaya direktif sebesar 54,55%, gaya supportif sebesar 45,45%, gaya orientasi prestasi sebesar 45,45%. Dengan demikian mayoritas pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur setuju variasi bentuk dari gaya kepemimpinan pimpinan mereka.

3. Motivasi (X2)

Deskripsi tanggapan responden terhadap motivasi ditunjukkan dengan tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Motivasi Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kebutuhan fisik	-	-	8	18	7
	Persentase (%)	-	-	24,24	54,55	21,21
2	Kebutuhan keamanan	-	-	6	15	12
	Persentase (%)	-	-	18,18	45,45	36,36
3	Kebutuhan social	-	-	7	13	13
	Persentase (%)	-	-	21,21	39,39	39,39
4	Kebutuhan harga diri	-	-	6	14	13
	Persentase (%)	-	-	18,18	42,42	39,39
5	Kebutuhan aktualisasi	-	-	6	18	9
	Persentase (%)	-	-	18,18	54,55	27,27

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa dari 33 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator motivasi yang meliputi: kebutuhan fisik sebesar 54,45%, kebutuhan keamanan sebesar 45,45%, kebutuhan harga diri sebesar 42,42%, dan kebutuhan aktualisasi sebesar 54,55%, sedangkan pada aspek kebutuhan social sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju yaitu

sebesar 39,39%. Dengan demikian mayoritas pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur menyetujui bentuk upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

4. Lingkungan kerja (X3)

Deskripsi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja ditunjukkan dengan tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Suasana kerja	-	-	9	17	7
	Persentase (%)	-	-	27,27	51,52	21,21
2	Hubungan dengan rekan kerja	-	2	9	17	5
	Persentase (%)	-	6,06	27,27	51,52	15,15
3	Tersedianya fasilitas kerja	-	-	7	19	7
	Persentase (%)	-	-	21,21	57,58	21,21

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa dari 33 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator lingkungan kerja yang meliputi: suasana kerja sebesar 51,52%, hubungan dengan rekan kerja sebesar 51,52%, dan tersedianya fasilitas kerja

sebesar 57,58%. Dengan demikian mayoritas pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur menyukai kondisi lingkungan kerja di kantor ini.

Analisis Data

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	Alpha Cronbach
Prestasi kerja (Y)	Hasil kerja	0,634	0,602
	Pengetahuan pekerjaan	0,427	
	Inisiatif	0,417	
	Kecekatan mental	0,629	
	Sikap	0,761	
	Disiplin waktu dan absensi	0,597	
Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya partisipatif	0,541	0,694
	Gaya pengasuh	0,510	
	Gaya direktif	0,773	
	Gaya supportif	0,447	
	Gaya orientasi prestasi	0,694	
Motivasi (X2)	Kebutuhan fisik	0,740	0,616
	Kebutuhan keamanan	0,517	
	Kebutuhan social	0,632	
	Kebutuhan harga diri	0,739	
	Kebutuhan aktualisasi	0,511	
	Lingkungan kerja (X3)	Suasana kerja	
Hubungan dengan rekan kerja	0,526		
Tersedianya fasilitas kerja	0,805		

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.6, terlihat seluruh indikator mempunyai nilai r hitung

lebih besar dari $r_{(33,95\%)}$ yaitu 0,344, artinya data pada seluruh indikator dari variable prestasi kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, adalah valid. Selanjutnya terlihat bahwa seluruh variable mempunyai nilai cronbach α lebih besar dari α kritis yaitu 0,6, artinya data seluruh instrument yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah reliable.

Deskriptif Kuantitatif Variabel Penelitian

Deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini menjelaskan tentang hasil perhitungan rata-rata dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian. Adapun deskripsi nilai rerata dan nilai standar deviasi masing-masing penelitian disajikan dalam tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

Nilai Mean dan Standar Deviasi Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Rerata	Standar Deviasi
Prestasi kerja (Y)	Hasil kerja	3,45	0,87
	Pengetahuan pekerjaan	3,82	0,64
	Inisiatif	3,67	0,69
	Kecekatan mental	3,85	0,57
	Sikap	3,82	0,77
	Disiplin waktu dan absensi	3,67	0,74
Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya partisipatif	3,73	0,63
	Gaya pengasuh	4,12	0,60
	Gaya direktif	4,15	0,67
	Gaya supportif	4,36	0,65
	Gaya orientasi prestasi	3,88	0,86
Motivasi (X2)	Kebutuhan fisik	3,97	0,68
	Kebutuhan keamanan	4,18	0,73
	Kebutuhan social	4,18	0,77
	Kebutuhan harga diri	4,21	0,74

	Kebutuhan aktualisasi	4,09	0,68
Lingkungan kerja (X3)	Suasana kerja	3,94	0,70
	Hubungan dengan rekan kerja	3,76	0,79
	Tersedianya fasilitas kerja	4,00	0,66

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas terlihat bahwa pada variabel prestasi kerja indicator kecekatan mental mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar 0,57, sedangkan indicator hasil kerja mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,45 dan standar deviasi sebesar 0,87. Selanjutnya pada variabel gaya kepemimpinan, indicator gaya supportif mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,36 dan standar deviasi sebesar 0,65, sedangkan indicator gaya partisipatif mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,73 dan standar deviasi sebesar 0,63. Kemudian pada variabel motivasi, indicator Kebutuhan harga diri mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,21 dan standar deviasi sebesar 0,74, sedangkan indicator kebutuhan fisik mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,97 dan standar deviasi sebesar 0,68. Dan untuk variabel lingkungan kerja diketahui indicator tersedianya fasilitas kerja mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,00 dan standar deviasi sebesar 0,66, sedangkan indicator hubungan dengan rekan kerja mempunyai

nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,76 dan standar deviasi sebesar 0,79.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

1. Uji Heteroskedastisitas

Ada atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel residual. Apabila hasil dari uji rho spearman kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Nilai rho Spearman	P Value
Gaya kepemimpinan (X1)	-0,059	0,744
Motivasi (X2)	0,053	0,769
Lingkungan kerja (X3)	0,181	0,314

Sumber: Data diolah (2019)

Pada Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk mengestimasi model tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas

2. Uji Normalitas

Normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35376745
Most Extreme Differences	Absolute	,195
	Positive	,195
	Negative	-,154
Kolmogorov-Smirnov Z		1,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan p-value 0,164 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF
Gaya kepemimpinan (X1)	0,983	1,017
Motivasi (X2)	0,924	1,083
Lingkungan kerja (X3)	0,909	1,100

Sumber: Data diolah (2019)

Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

4. Uji Autokorelasi

Nilai DW hitung menunjukkan nilai sebesar 1,239 yang mana nilai tersebut berada diantara -2 dan 2. Dengan demikian data-data yang digunakan untuk mengestimasi model tidak terjangkit gejala autokorelasi baik positif maupun negatif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan yang digunakan untuk mengestimasi nilai-nilai pada hasil analisis regresi linier dan pengujian hipotesis disajikan pada table 4.11.

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sign. T
	B	Std. Error		
Constant	229,640	65,778	3,491	0,002
Gaya kepemimpinan (X1)	5,442	2,562	2,124	0,042
Motivasi (X2)	3,216	1,341	2,398	0,023
Lingkungan kerja (X3)	6,445	2,132	3,023	0,005
Dependen Variabel F hitung Sign. F R Adjusted R ²	Prestasi kerja 4,787 0,006 0,895 0,788			

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan table 4.11 hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 229,640 + 5,442 X1 + 3,216 X2 + 6,445X3$$

Persamaan regresi linier di atas menghasilkan nilai konstanta a sebesar - 229,640, ini berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstan, maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar bernilai 229,640 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_1 = 5,442$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel gaya kepemimpinan (X1) maka variabel prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 5,442 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_2 = 3,216$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel motivasi (X2) maka

variabel prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 3,216 satuan.

Nilai koefisien regresi $b_3 = 6,445$ (positif), artinya dengan peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja (X3) maka variabel prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 6,445 satuan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan ditunjukkan pada tabel 4.11. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel tergantung prestasi kerja (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,895. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel prestasi kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 89,5%. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel prestasi kerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai *adjusted R² = 0,788* yang berarti bahwa sebesar 78,8% prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi

oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Selanjutnya secara parsial koefesien korelasi dan koefesien determinasi ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12

Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Koefesien Korelasi Parsial	Koefesien Determinasi Parsial
Gaya kepemimpinan (X1)	0,386	0,232
Motivasi (X2)	0,411	0,247
Lingkungan kerja (X3)	0,569	0,341

Sumber: Data diolah (2019)

Secara parsial didapatkan nilai $r_1 = 0,386$, $r_2 = 0,411$, dan $r_3 = 0,569$ (lebih dari 0,344) yang berarti nilai korelasi ketiga variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berkorelasi signifikan dengan prestasi kerja. Selanjutnya variabel gaya kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi kepada prestasi kerja sebesar 0,232 atau 23,2% dan sisanya sebesar 76,8% dipengaruhi faktor lain di luar model. Kontribusi motivasi (X2) terhadap prestasi kerja sebesar 0,247 atau 24,7% dan 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya kontribusi lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja sebesar 0,341 atau 34,1% dan 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Dilihat dari besarnya nilai koefesien determinasi parsial terlihat bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap prestasi kerja. Artinya variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Kesekertariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 4,787 dengan nilai P sebesar $0,008 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi “gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekertariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Selanjutnya dapat Dilihat nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,124 dengan nilai $P = 0,042 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 2 yang berbunyi ”gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekertariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur” diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Pada variabel motivasi (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,398 dengan nilai $P = 0,023 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 yang berbunyi "motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur" diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Pada variabel lingkungan kerja (X3) didapatkan nilai t hitung sebesar 3,023 dengan nilai $P = 0,005 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 4 yang berbunyi "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur" diterima pada taraf kepercayaan 95%

Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa faktor kecekatan mental memberikan kontribusi dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,85 dan standar deviasi sebesar 0,57. Kemudian berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 4,787 dengan nilai P sebesar $0,008 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi simultan *adjusted R²* sebesar 0,788 atau 78,8%, artinya variabilitas prestasi kerja dipengaruhi secara serempak oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 78,8%, sedangkan variabilitas prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh variabel lain di luar model sebesar 21,2%.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya prestasi kerja akan tercapai apabila didalam suatu organisasi diterapkan gaya kepemimpinan yang suportif, motivasi aktualisasi pegawai yang tinggi, dan lingkungan kerja dengan tersedianya fasilitas kerja akan berdampak positif perilaku pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya khususnya pada aspek kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan pegawai dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada karena aspek ini memberikan kontribusi dominan pada tingginya prestasi kerja.

Dengan demikian, Byars dan Rue (1984) dalam (Sutrisno, 2011:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam

memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Kemudian Sutermeister (1999:219) dalam Robbins (2013:174) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan-kebutuhan individual yang terdiri dari kebutuhan biologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Ditinjau dari nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,124 dengan nilai $P = 0,042 < 0,05$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur dengan kontribusi sebesar 23,2%. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Roscahyo (2013) yang menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo adalah signifikan.

Ditinjau dari nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 2,398 dengan nilai P

$= 0,023 < 0,05$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur dengan kontribusi sebesar 24,7%. Dengan demikian semakin tinggi motivasi akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang menyatakan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama dan hasil penelitian Ulfa, dkk (2013) yang menyatakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo

Ditinjau dari nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2,450 dengan nilai $P = 0,017 < 0,05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur sebesar 34,1%. Dengan demikian tingginya lingkungan kerja akan berdampak positif terhadap tingginya prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto dan Katini (2015) yang menyatakan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat

memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial terlihat bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap prestasi kerja. Artinya variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur dengan kontribusi sebesar 0,341 atau 34,1% (Tabel 4.12).

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa lingkungan kerja berperan sangat penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan khususnya pada aspek tersedianya fasilitas kerja. Menurut Nawawi (2013:227) fasilitas yang dimaksud yaitu:

1. Peralatan pekerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.
2. Tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafeteria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
3. Sarana transportasi khusus antar jemput karyawan)

Lebih lanjut Mardiana dalam Sofyandi (2013:156) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan

dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan analisis hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur dengan kontribusi simultan sebesar 78,8%
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur dengan kontribusi parsial sebesar 23,2%.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur dengan kontribusi parsial sebesar 24,7%.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa

Timur dengan kontribusi parsial sebesar 34,1%.

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kesekretariatan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jawa Timur.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarmawan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *“Manajemen Edisi 2”*. Yogyakarta : BPF
- Hartono, Jogyanto. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ke-6. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPF.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi*

pada Organisasi Publik dan Bisnis.
Bogor: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. 2013. "*Perilaku Organisasi*". (judul asli: *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 12th edition*) Jilid 1. Penerjemah Diana Angelica.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis.*
Bandung: CV. Alfabeta.

Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara

Wibowo, 2014. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan untuk Kinerja Jangka panjang),* Jakarta: PT Raja Grafindo.

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Fajar.

Winardi. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen,* Jakarta : PT. Rineka Cipta