



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PAJAK DAERAH (BPKPD) KOTA SURABAYA

Oleh:

Baruna Andhika Pratama

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya dengan jumlah 35 orang yang terlibat dalam kelancaran aktivitas operasional. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pengamatan langsung, penyebaran kuisioner, dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan uji instrument yang digunakan yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel telah dilaksanakan dengan baik. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,552 yang berarti kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 55,2 % dalam kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Secara simultan dan parsial kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan, Kinerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semua instansi dan organisasi tentu akan menyelenggarakan program yang arahnya agar sebuah tujuan bisa tercapai. Diantara faktor yang dijadikan kriteria dalam pencapaian kelancaran tujuan sebuah instansi dan organisasi yaitu mengukur dan mengidentifikasi kinerja pegawai yang dimiliki. Organisasi sebagai sebuah kesatuan kompleks yang berupaya agar secara penuh SDM bisa dialokasikan dalam rangka mencapai sebuah tujuan. Jika sebuah organisasi bisa meraih tujuan yang sudah ditentukan, bisa disebut organisasi itu mempunyai efektivitas tinggi. Senada dengan perkembangan yang terjadi ada tuntutan bagi seluruh organisasi agar mampu bersaing dengan menyediakan pelayanan semaksimal mungkin, termasuk organisasi pemerintah. Adapun dengan aparat pemerintah sebagai abdi pemerintah dan abdi masyarakat, ada tuntutan agar bisa menyediakan pelayanan paling baik untuk masyarakat sebab hal ini termasuk fungsi yang perlu dilaksanakan oleh pemerintah dengan tugas sebagai penyelenggara semua proses penyelenggaraan pembangunan untuk beragam sektor kehidupan termasuk dari tingkatan pusat sampai tingkatan daerah.

Tujuan yang dicapai organisasi sangatlah bergantung pada keefektifan dan kinerja para pegawai saat melaksanakan tugas. Secara umum, seluruh organisasi berharap para pegawainya bisa menjalankan tugas secara efisien, efektif, profesional dan produktif. Semuanya dimaksudkan supaya organisasi mempunyai SDM dengan kualitas baik dan berdaya saing tinggi, oleh karenanya akhirnya bisa melahirkan kualitas pelayanan masyarakat selaras dengan yang diharapkan masyarakat.

Kinerja pegawai berdampak pada banyaknya kontribusi yang diberikan terhadap organisasi. Masing-masing pekerjaan mempunyai kriteria pekerjaan secara spesifik, ataupun dimensi kerja yang memberi identifikasi beragam elemen yang terpenting atas sebuah pekerjaan. Instansi ataupun organisasi harus tahu beragam kelebihan dan kelemahan pegawai sebagai landasan dalam perbaikan kelemahan dan memperkuat kelebihan demi pengembangan pegawai dan peningkatan produktifitas oleh karenanya perlu dioptimalkan kinerja pegawai untuk seluruh instansi sehingga tujuan instansi itu bisa tercapai. Karenanya secara periodik perlu dilaksanakan penilaian kinerja dengan orientasi pada masa depan dan masa lalu. Maksud penilaian disini yaitu agar diketahui apakah unjuk kerja dari pegawai telah mencapai standar kerja yang diinginkan ataukah belum. Kinerja sebagai jawaban atas keberhasilan tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Kepemimpinan berarti upaya seseorang pemimpin memberi pengaruh terhadap perilaku bawahan, supaya bersedia menjalankan pekerjaan secara produktif dan bekerjasama agar tujuan organisasi bisa tercapai. Berdasar pengertian ini, bisa dilihat bahwa kepemimpinan sebagai unsur krusial dari manajemen, yang mana seseorang pemimpin perlu bisa memunculkan integrasi yang cocok dengan para bawahan tidak terkecuali terkait pembinaan kerjasama, mendorong dan mengarahkan gairah kerja para bawahan, memberi sikap dan mempengaruhi perilaku serta sikap kelompok dan individu, oleh karenanya melahirkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diterapkan pemimpin.

Berhasil tidaknya seseorang pemimpin saat menggerakkan orang lain demi meraih tujuannya sangatlah menyesuaikan kewibawaan, sekaligus bagaimana semangat pada diri atasan, kolega ataupun bawahan diciptakan oleh pemimpin itu peran kepemimpinan yang kurang saat pembinaan yang diberikan terhadap pegawai serta saat hendak memunculkan komunikasi secara harmonis, bisa mengakibatkan rendahnya tingkatan kinerja pegawai. Begitupun jika semangat pegawai kurang misalnya malas bekerja dan tidak disiplin bisa mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.

Tindakan seseorang pemimpin ialah dampak yang bisa memicu pengetahuan tersendiri yang bisa mempengaruhi keadaan psikologis bawahan, terdapat bawahan yang menyaksikan, meniru, dan melihat perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan oleh atasan saat menjalankan pekerjaan selaras dengan yang diharapkan. Jika perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan atasan dianggap sebagai sesuatu yang diinginkan bawahan, bisa berdampak dan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan secara lebih baik. Sebaliknya, jika atasan memperlihatkan perilaku yang tidak selaras dengan harapan karyawan bisa berdampak pada kinerja karyawan secara kurang baik. Karenanya, kepemimpinan termasuk faktor penting saat mengungkap arah bagi karyawan terlebih di masa kini, yang mana kompetisi mencakup banyak hal, sehingga diperlukan kepemimpinan yaitu pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan. Pemimpin disebut

mampu memberi motivasi saat pemimpin mampu memunculkan kepercayaan diri karyawan saat melaksanakan tugas.

Motivasi yaitu daya penggerak yang diberikan dan bisa memunculkan gairah kerja individu supaya pekerjaan bisa dilaksanakannya dengan beragam upaya sehingga bisa dicapai kepuasan. Motivasi pun bermakna dorongan yang muncul pada diri individu dengan penuh kesadaran dalam melaksanakan sebuah tindakan yang mempunyai tujuan tertentu. Sementara pemberian motivasi oleh pemimpin mampu mendatangkan dorongan, semangat dan inspirasi yang bisa membuat kinerja karyawan meningkat. Kegigihan karyawan juga mampu mengindikasikan motivasi individu, misalnya tindakan individu yang tetap ingin menjalankan pekerjaan meskipun terdapat halangan, masalah dan rintangan.

Pemberian motivasi terhadap karyawan pasti membawa tujuan yaitu membuat produktivitas kerja karyawan meningkat, meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan, memberi dorongan semangat karyawan, menjaga kestabilan dan loyalitas karyawan agar tetap bisa dipertahankan, membangun hubungan kerja dan suasana yang baik, membuat kesejahteraan karyawan meningkat dan menaikkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan dan tugas yang diamanatkan. Motivasi bagi karyawan dari pimpinan ini sangat penting agar kinerja karyawan bisa meningkat, pimpinan perlu memperhatikan karyawan secara baik, dan bersedia mendengar keluh kesah karyawan dan mampu menghargai karyawan tersebut. Perhatian yang dimaksud yaitu penghargaan ataupun pujian atas kontribusi yang diberikan terhadap instansi ataupun dinas sehingga akan ada usaha lebih dalam rangka memunculkan kinerja sebaik mungkin.

Pegawai tidak mampu melaksanakan penyelesaian tugas secara baik. Artinya ada motivasi karyawan yang rendah saat menjalankan tupoksi yang dimiliki. Lalu disiplin pegawai yang rendah saat melaksanakan pemenuhan jam kerja, memperlihatkan motivasi pegawai yang rendah saat menjalankan kewajiban yang dimiliki sebagai pegawai. Selanjutnya pegawai kurang mempunyai kreativitas, inovasi dan improvisasi saat menjalankan pekerjaan. Kreatifitas pegawai yang rendah dan improvisasi serta inovasi yang kurang saat bekerja memberi gambaran motivasi pegawai yang rendah. Seharusnya pegawai harus memiliki inovasi, improvisasi, dan kreatifitas yang tinggi saat bertugas bekerja oleh karenanya mampu menghasilkan kinerja dengan kualitas baik.

Disamping penjabaran diatas, lingkungan kerja tempat karyawan juga termasuk sesuatu yang penting demi peningkatan kinerja karyawan. Jika baik, lingkungan kerja mampu menjadi pendukung penyelenggaraan kerja oleh karenanya karyawan mampu membuat peningkatan kinerja sekaligus semangat bekerja. Jika kurang memadai lingkungan kerja bisa membuat penurunan motivasi dan prestasi kerja agar menjalankan pekerjaannya seoptimal mungkin.

Lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif dengan hubungan yang terikat harmonis bersama rekan kerja, atasan, ataupun dengan bawahan, serta mendapat dukungan dari sarana dan prasarana yang cukup di tempat bekerja bisa berdampak terhadap pegawai secara positif, dengan demikian prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan.

Persoalan lingkungan kerja menjadi suatu permasalahan yang cukup signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tupoksinya terutama permasalahan sarana dan prasarana penunjang yang masih kurang, dan sarana yang adapun kondisinya kurang terawat karena

persoalan pemeliharaan yang tidak dilakukan secara berkala. Seperti halnya komputer yang kurang mumpuni sehingga karyawan kurang cekatan untuk melaksanakan tupoksinya. Printer yang tersedia saat ini ada 2 buah dari 5 buah printer dengan kondisi yang tidak optimal karena kurangnya perawatan. Hal tersebut juga sangat mengganggu kinerja karyawan sehingga terkadang karyawan lain meminjam komputer orang lain untuk mencetak hasil kerjanya.

Berdasarkan latar belakangnya, penulis bermaksud menyelenggarakan penelitian yang judulnya : “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PAJAK DAERAH (BPKPD) KOTA SURABAYA”

Tujuan Penelitian:

Tujuan atas penelitian yang dilaksanakan yaitu :

- a. Guna mengetahui pengaruhnya kepemimpinan pada kinerja pegawai di kantor BPKPD Kota Surabaya
- b. Guna mengetahui pengaruhnya motivasi kerja pada kinerja pegawai di kantor BPKPD Kota Surabaya
- c. Guna mengetahui pengaruhnya lingkungan kerja pada kinerja pegawai di kantor BPKPD Kota Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasar paparan Umi Farida (2017:9) Manajemen SDM sebagai manajemen yang dikhususkan pada bidang SDM/personalia/ketenagakerjaan ataupun sebuah bidang ilmu agar bisa dipelajari bagaimana pengaturan proses pemanfaatan SDM secara efisien dan efektif sehingga bisa dicapai tujuan tertentu dan mampu mendatangkan kepuasan untuk seluruh pihak.

Kepemimpinan

Berdasar paparan Hasibuan (2018) pemimpin yaitu individu yang memakai kepemimpinan dan wewenangnya, memberi arah bawahan demi melaksanakan sebagian pekerjaan sehingga tujuan bisa dicapai. *Leader* sebagai seseorang pemimpin yang mempunyai sifat kewibawaan dan kepemimpinan (*personality authority*). Kepemimpinan yaitu cara individu memberi pengaruh atas perilaku bawahan, supaya mampu menjalankan pekerjaan dengan produktif dan menjalin kerja sama dalam rangka pencapaian tujuan yang dikehendaki.

Motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2016) motivasi sebagai sebuah situasi penggerak manusia pada sebuah tujuan tertentu. Motivasi yang diungkap Afandi (2018:23) berarti rasa ingin yang muncul dari dalam diri individu sebab tersemangati, terinspirasi dan mendapat dorongan menjalankan aktivitas disertai hati yang senang, keikhlasan, serta bersungguh-sungguh oleh karenanya hasil atas aktifitas yang dilaksanakan memunculkan hasil yang berkualitas dan baik.

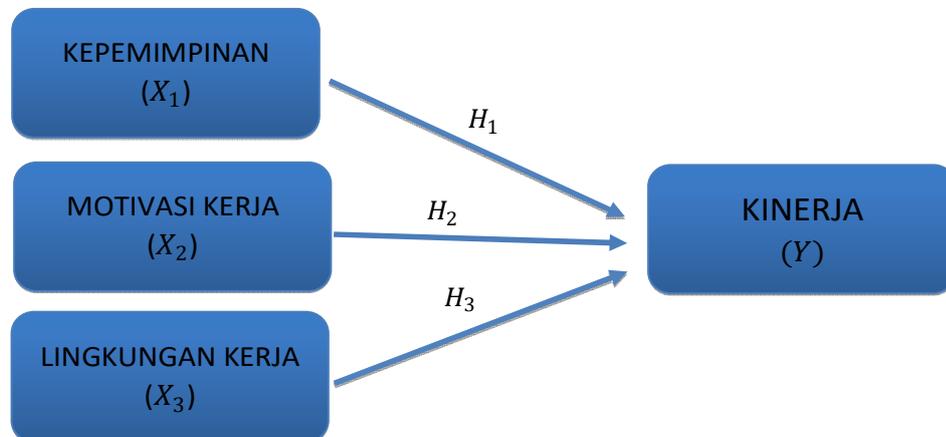
Lingkungan kerja

Umi Farida & Sri Hartono (2016) mengartikan lingkungan kerja yaitu kondisi di lokasi kerja yang baik berupa fisik ataupun non fisik yang mampu memberi kesan tenang, perasaan betah, aman, menyenangkan, dan lainnya. Sementara Sunyoto (2015) mendefinisikan lingkungan kerja ialah unsur yang sangatlah krusial untuk aktivitas pekerjaan pegawai. Dengan lingkungan kerja baik akan dapat mempengaruhi semangat bekerja karyawan. Menurut Herman sofyandi (2018:38), Lingkungan kerja diartikan sebagai seperangkat faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja fungsi atau kegiatan MSDM yang mencakup faktor-faktor internal yang diciptakan di organisasi.

Kinerja

Merujuk pendapat Afandi (2018:84) kinerja ialah ketercapaian hasil individu berdasarkan ukuran yang diberlakukan untuk pekerjaan terkait. Sementara Sutrisno (2016) mengartikan kinerja yakni keberhasilan individu saat menjalankan tugas, hasil kerja yang bisa diraih oleh individu atau sekumpulan individu di sebuah organisasi selaras akan tanggung jawab dan wewenang sendiri-sendiri atau terkait bagaimana individu diharap mampu berperilaku dan berfungsi sejalan akan tugas yang telah dimandatkan kepadanya serta kualitas, waktu, dan kuantitas yang dipakai saat melaksanakan tugas.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Mengacu uraian diatas, sehingga penulis memberi hipotesisnya yakni berikut ini:

1. Di duga kepemimpinan memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di lingkungan kantor BPKPD Kota Surabaya.
2. Di duga motivasi kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di lingkungan kantor BPKPD Kota Surabaya.
3. Di duga lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di lingkungan kantor BPKPD Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Disini peneliti memanfaatkan jenis penelitian asosiatif kausal dari pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini ialah penelitian yang bermaksud untuk memberi pengujian pengaruhnya diantara dua variabel atau lebih, yakni menemukan sebab akibat diantara variabel bebas serta terikat. Variabel bebas yang peneliti gunakan yakni kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan. Sementara variabel dependennya yakni kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah penggabungan dari seluruh bagian objek penelitian selaku sumber data yang bersifat tertentu dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Merujuk pendapat Sugiyono (2018:80) bahwa populasi dapat diartikan sebagai wilayah general yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik juga kualitas tertentu untuk dipelajari oleh peneliti serta menarik simpulannya”.

Populasi penelitian ini ialah pegawai ASN dan Non ASN BPKPD Kota Surabaya yang mencakup 2 bidang yakni Bidang Anggaran serta Bidang Perbendaharaan Dan Akuntansi. Jumlah karyawan BPKPD bisa diketahui dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah karyawan BPKPD

No.	Bidang	Jumlah karyawan
1.	Anggaran	35
2.	Perbendaharaan Dan Akuntansi	23
	Jumlah	58

Sumber : data diolah

Sampel

Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa “sampel yakni bagian dari jumlah juga karakteristik dari sebuah populasi”. bila populasi besar, tidak memungkinkan peneliti meneliti seluruh populasinya, misal alasan terbatasnya tenaga, waktu, dan dana, sehingga peneliti menentukan sampel yang dipilih dari populasinya. Maka dari itu sampel yang dipilih dari populasi haruslah benar-benar representative.

Dari jumlah populasi yang ada dalam BPKPD Kota Surabaya, maka sampel yang dipilih yakni sampel populasi. Pada kajian ini sampel yang diambil adalah pada Bidang Anggaran. Bidang Anggaran mencakup 3 (tiga) Subbidang yakni Subbidang Penyusunan APBD, Subbidang Perimbangan dan Lain – Lain Pendapatan, serta Subbidang Sistem Penganggaran. Teknik pengambil data sampel ini berdasarkan dari pertimbangan tertentu, misal terbatasnya tenaga, dana, dan waktu maka tidak bisa diambilnya sampel yang jauh dan besar. maka sampel yang dipergunakan penelitian ini sejumlah 35 orang dari seluruh populasi. Jumlah karyawan bidang anggaran bisa diketahui dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Bidang Anggaran

No.	Sub Bidang	Jumlah karyawan
1.	Perimbangan dan Lain – Lain Pendapatan	8
2.	Penyusunan APBD	12
3.	Sistem Penganggaran	15
Jumlah		35

Sumber : data diolah

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, survey dan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden.

Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Instrumen juga dapat dinyatakan valid jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya item pernyataan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari r_{tabel} .

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha $> 0,6$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini peneliti gunakan, jika peneliti memprediksi bagaimana turun naiknya kondisi variabel terikat (kriteria), jika dua atau lebih variabel bebas selaku faktor predictor diturun naikan nilainya (di manipulasi) (Sugiyono, 2017:275). Analisis regresi berganda dijalankan jika jumlah variabel bebas sedikitnya 2.

“Pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja kepada Kinerja” dalam kajian ini penulis menerapkan persamaan regresi linier berganda sebab adanya variabel bebas penelitian ini dengan jumlah lebih dari satu. Berikut persamaan regresinya menurut Sugiyono (2017: 275) ialah:

$$y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \epsilon$$

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk melakukan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan

tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

2. Uji F

Uji F berguna sebagai pengukuran pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan kepada Kinerja. Ghozali (2018:79) mengungkapkan bahwa pengujian bisa dilaksanakan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari tingkat sig. $<0,05$ berikut kriteria pengujiannya yakni:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta < 0.05 nilai *p-value* F-statistik sehingga ada penolakan H_0 dan penerimaan H_1 berarti Kepemimpinan atau Motivasi Kerja atau Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi Kinerja.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta > 0.05 nilai *p-value* F-statistik sehingga ada penolakan H_1 juga penerimaan H_0 berarti Kepemimpinan atau Motivasi Kerja atau Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja.

3. Uji R

Menurut Ghozali (2018:286) Koefisien determinasi (R^2) hakikatnya berguna sebagai pengukuran semampu apa model saat menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja). Kisaran nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) merupakan nilai koefisien determinasi. Nilai R^2 kecil berarti semampu apa variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) saat menerangkan variasi variabel dependen sangat dibataskan. Nilai mendekati satu memiliki arti variabel bebas memberi nyaris seluruh informasi yang diperlukan dalam peramalan variasi variabel tergantung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	15.096	6.923		6.181	.000			
Kepemimpinan (X1)	.652	.118	.671	5.509	.000	.973	1.027	
Motivasi Kerja (X2)	.232	.132	.212	2.761	.001	.998	1.002	
Lingkungan Kerja (X3)	.278	.220	.154	2.261	.002	.972	1.029	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS,2022

Merujuk hasil output yang ada, membentuk persamaan regresi yang bisa disajikan yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 15,096 + 0,652X_1 + 0,232X_2 + 0,278X_3$$

Terdapat interpretasi atas persamaan yang ada yakni :

- Variabel Kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3)

Konstanta berskor 15,096 bermakna manakala variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai konstan, karenanya besaran variabel terikat kinerja berskor 15,096.

- b. Variabel Kepemimpinan (X_1)
Kepemimpinan (X_1) memunculkan koefisien positif diketahui berskor 0,652. Maknanya terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja secara positif berskor 0,652 atau 65,2%.
- c. Variabel Motivasi kerja (X_2)
Motivasi kerja (X_2) memunculkan koefisien positif berskor 0,232 yang menjelaskan, dijumpai pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja secara positif berskor 0,232 atau 23,2%.
- d. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)
Lingkungan kerja (X_3) memunculkan koefisien positif berskor 0,278 yang bermakna variabel lingkungan kerja (X_3) memberi pengaruh terhadap kinerja berskor 0,278 atau 27,8%.

Tabel 2. Uji t

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.096	6.923		6.181	.000		
	Kepemimpinan (X_1)	.652	.118	.671	5.509	.000	.973	1.027
	Motivasi Kerja (X_2)	.232	.132	.212	2.761	.001	.998	1.002
	Lingkungan Kerja (X_3)	.278	.220	.154	2.261	.002	.972	1.029

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Didapat nilainya t tabel 1,689 , hasil ouput yang diuraikan yaitu:

- a. Nilainya t_{hitung} variabel kepemimpinan melebihi t_{tabel} berskor 5,509 $> 1,689$ dan signifikansinya berskor $0,000 < 0,005$, bisa ditarik simpulan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja secara signifikan, oleh karenanya terdapat bukti untuk penelitian ini yakni **H1 diterima**.
- b. Nilainya t_{hitung} variabel motivasi kerja melebihi t_{tabel} yakni berskor $2,761 > 1,689$ dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,005$ bisa ditarik simpulan bahwa motivasi kerja memberi pengaruhnya pada kinerja karyawan secara signifikan oleh karenanya terdapat bukti untuk penelitian ini yakni **H2 diterima**.
- c. Nilainya t_{hitung} variabel lingkungan kerja melebihi t_{tabel} berskor 2,261 $> 1,689$ dan nilai sig. $0,002 < 0,005$ bisa ditarik simpulan bahwa secara signifikan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengannya terdapat bukti untuk penelitian ini yakni **H3 diterima**.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.170	3	46.057	12.748	.000 ^b
	Residual	112.002	31	3.613		
	Total	250.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah SPSS,2022

$$\begin{aligned} \text{Df} &= n - k \\ &= 35 - 3 \\ &= 32 \text{ (diperoleh } f_{\text{tabel}} \text{ 2,90)} \end{aligned}$$

Hasil output tabel yang ada didapat nilai f_{hitung} berskor 12,748. Nilainya ini $> f_{\text{tabel}}$ berskor 2,90 dan memunculkan nilai signifikan berskor $0,000 < 0,005$. Dengannya ditarik simpulan, secara bersamaan konstruk Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) memberi pengaruh pada variabel Kinerja (Y) secara signifikan sehingga **H4 diterima**.

Tabel 4. Uji R

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.509	1.901	2.806

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS,2022

Mengacu tabel diatas bisa diketahui bahwa nilai R Square = 0,552 (55,2%) yang menjabarkan faktor kinerja dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan demikian hasil uji koefisien determinasi (R^2) menjelaskan secara bersamaan terdapat pengaruh variabel terhadap variabel kinerja tinggi, berskor 55,2%, sisa lainnya berskor 44,8% terpengaruh dari faktor lainnya diluar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruhnya Kepemimpinan pada Kinerja

Kepemimpinan artinya upaya seseorang pemimpin dalam memberi pengaruh perilaku bawahan, supaya mampu menjalankan kerja sama dengan produktif.

Hasil regresi yang sebelumnya sudah mengalami pengujian, terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien positif berskor 0,652 yang menjabarkan secara signifikan terhadap kinerja dijumpai pengaruh berskor 0,652 atapun 65,2%.

Hasil uji hipotesis pertama (H_1) menjelaskan, antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja dijumpai pengaruh positif yang signifikan

dimana didapat nilainya t_{hitung} berskor 5,509 melebihi t_{tabel} berskor 1,689 dengan taraf signifikansi 0,000 yang artinya secara signifikan dijumpai pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil ini selaras penelitian dari Desty Rezkiana (2016), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian Riandhika Yossy Kartikasari (2017) yang juga menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja.

2. Pengaruhnya Motivasi Kerja pada Kinerja

Berdasar penjabaran Mangkunegara (2016) motivasi sebagai keadaan penggerak yang mendorong manusia menuju sebuah tujuan tertentu.

Hasil regresi yang sebelumnya sudah diuji, terlihat bahwa variabel motivasi memberi nilai koefisien positif berskor 0,232 yang menerangkan adanya pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0,232 atau 23,2%.

Hasil hipotesis kedua (H2) yang diuji menjelaskan bahwa dijumpai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja yang signifikan positif yang mana didapat nilai t hitung berskor 2,761 melebihi t tabel berskor 1,689 dengan taraf signifikannya 0,001 yang bermakna antara variabel motivasi kerja kepada kinerja dijumpai pengaruhnya.

Pernyataan tersebut senada dengan riset dari Desty Rezkiana (2016), yang menjelaskan bahwa dijumpai pengaruh motivasi terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian Riandhika Yossy Kartikasari (2017) yang juga menjelaskan antara motivasi kerja kepada kinerja saling memberi pengaruh.

3. Pengaruhnya Lingkungan Kerja pada Kinerja

Berdasar paparan Umi Farida & Sri Hartono (2016) menerangkan bahwa lingkungan kerja sebagai sebuah kondisi yang mana lokasi kerja yang baik mencakup fisik dan non fisik yang mampu mendatangkan kesan aman, perasaan betah, tenang, menyenangkan juga lainnya.

Hasil regresi yang sudah mengalami pengujian, terlihat variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien positif berskor 0,278 yang bermakna adanya pengaruh terhadap kinerja secara signifikan sebesar 0,278 atau 27,8%.

Hasil hipotesis ketiga (H2) yang diuji menjelaskan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan positif dimana didapat nilai t_{hitung} berskor 2,261 melebihi t_{tabel} berskor 1,689 dengan taraf signifikannya 0,002 yang bermakna variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dijumpai pengaruh secara signifikan.

Pernyataan ini senada riset yang dihasilkan Desty Rezkiana (2016), yang menjabarkan adanya pengaruh lingkungan kerja pada kinerja. Sejalan dengan riset dari Riandhika Yossy Kartikasari (2017) yang menjelaskan pula pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

4. Pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja

Berdasar paparan Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016:2) kinerja selaku hasil kerja yang berhubungan terkait tujuan organisasi secara kuat dan strategis, kepuasan konsumen dan berkontribusi bagi perekonomian secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.

Hasil hipotesis keempat (H4) yang diuji mengungkap bukti adanya pengaruh secara bersamaan dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja kepada kinerja dimana didapat nilai f_{hitung} berskor 12,748

melebihi f_{tabel} berskor 2,90 dengan taraf signifikan 0,000 yang maknanya variabel kepemimpinan secara signifikan positif, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh pada kinerja. Dan besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) berskor 0,552 ataupun 55,2% menjabarkan besaran pengaruhnya motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersamaan pada variabel kinerja tinggi, berskor 55,2%, sisa lainnya berskor 44,8% terpengaruh oleh faktor lainnya diluar model penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Merujuk rumusan masalah dan hasil analisis data yang sudah dilaksanakan, bisa dimunculkan kesimpulannya diantaranya :

1. Dari hasil analisis data lewat uji t yang sudah dilaksanakan memperlihatkan secara individual dan signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) memberi pengaruh pada Kinerja pegawai di BPKPD Kota Surabaya.
2. Dari hasil analisis data lewat uji t yang sudah dilaksanakan memperlihatkan secara individual dan signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) memberi pengaruh pada Kinerja pegawai di BPKPD Kota Surabaya.
3. Dari hasil analisis data lewat uji t yang sudah dilaksanakan memperlihatkan secara individual dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_3) memberi pengaruh pada Kinerja pegawai di BPKPD Kota Surabaya.

Saran

Merujuk penelitian yang sudah dihasilkan, terdapat sejumlah saran yang hendak disampaikan diantaranya:

1. Bagi instansi terkait

BPKPD Kota Surabaya hendaknya lebih menaikkan tingkatan kedisiplinan pada pegawai. Pemimpin sebaiknya perlu melaksanakan pengawasan, penegakan peraturan dan menjatuhkan sanksi yang tegas bagi pegawai, supaya bisa lebih rajin, disiplin, dan efektif memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki menjalankan pekerjaan. Dan lebih menciptakan komunikasi yang harmonis terhadap bawahannya. Disamping itu pihak organisasi pun butuh melihat motivasi kerja pegawai. BPKPD Kota Surabaya perlu memberikan pelatihan–pelatihan mengenai tupoksi bidang masing–masing untuk meningkatkan wawasan pegawainya agar lebih luas dan mempunyai inovasi –inovasi baru untuk menyelesaikan tugasnya. Untuk pegawai dengan kinerja telah sampai pada target yang ditentukan perlu diberikan reward khusus. Selain kepemimpinan dan motivasi tidak kalah penting yaitu faktor lingkungan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan antara rekan kerja, atasan, sekaligus bawahannya. Serta lebih diperhatikan sarana dan prasarana seperti komputer, printer, dan scanner yang harus ditingkatkan lagi untuk perawatannya.

2. Bagi peneliti berikutnya

Bagi penelitian berikutnya diharapkan dapat membuat pertimbangan untuk penambahan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dan menambah cakupan populasi yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Ratih Bayu. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Agung Manunggal. Klaten: Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten

- Arifin, J. 2017. *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: KelompokGramedia.
- Djolie, Regitha Rachma Bunga. 2019. Analisis Kepatuhan Wajib Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2) Di Kota Surabaya. Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, Dan Hasta Herlan Asymar. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta" dalam Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1 No.9. Jakarta. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Fransiska, Nanda dan Emelia Rahmadhany Putri. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan" dalam Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Volume 1 (hlm. 113-121)". Medan: Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Yogyakarta: Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Negeri Yogyakarta.
- Kamal, Fahmi, Widi Winarso, dan Edy Sulistio. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus : PT Agung Citra Transformasi) dalam Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM) Vol. 15 No.2 (hlm. 38-49)". Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara.
- Resmana, Nana, Dyah Novita Ratnasari. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tengah" dalam Jurnal AVIASI Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan Vol.15 No.2 Edisi Desember 2018. Jakarta: Sekolah Tinggi Penerbangan AVIASI.
- Rezkiana, Desty. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi CV Airin Graha Persada Semarang). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Saputra, Rizki. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Septianingsih, Lisa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Lampung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan.