

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
(Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen)**

SITI MUNAWAROH
S1 Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
sitimunmun75@gmail.com

Abstrak

Persoalan terkait keputusan kerja Pegawai Kantor Kecamatan Klirong, secara sederhana terjadi karena belum optimalnya implementasi motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kecamatan Klirong. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Klirong dengan jumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 21.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap kepuasan kerja kPegawai Kantor Kecamatan Klirong, sehingga diharapkan Kantor Kecamatan Klirong lebih meningkatkan kondisi terkait motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang lebih baik agar produktivitas kerja Pegawai Kantor Kecamatan Klirong tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Kecamatan Klirong.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Produktivitas Kerja*

Abstract

Problems related to the work decisions of Klirong Sub-District Office Workers, simply occur because of the lack of optimal implementation of motivation, work environment and leadership of the Work Productivity of the Klirong Sub-District Office. Respondents in this study were 32 employees at Klirong District Office. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 21.00 program. In the statistical method, validity, reliability, classic assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing using t test or F test. Hypothesis testing in the t test shows that all variables have a partially significant effect on job satisfaction of Klirong District Office Employees , so it is hoped that the Klirong Sub-District Office will improve the conditions related to motivation, work environment and better leadership so that the work productivity of the Klirong Sub-District Office Employees remains maximum. In the F test also showed a significant F value which indicates the need for improvement of motivation, work environment, and leadership variables, because all three of these variables have a significant effect together on the work productivity of Klirong District Office Staff.

Keywords: Motivation, Work Environment, Leadership, Work Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai bagi sebuah instansi pemerintah sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan sebuah instansi. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam instansi tersebut maka pelayanan yang diberikan pada masyarakat akan semakin baik.

Pada Kantor Kecamatan Klirong masih memiliki permasalahan pada produktivitas pelayanan untuk Masyarakat, bagian administrasi perkantoran dan agendaris yang kurang cekatan dalam melakukan pekerjaannya. Contoh riil pelayanan dalam pembuatan E-KTP yang masih lambat, dan kurang cekatan. Dari masalah tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas kerja petugas pelayanan pada pegawai Kantor Kecamatan Klirong masih belum maksimal. Penulis meneliti beberapa faktor yang mungkin berpengaruh pada produktivitas Pegawai Kantor Kecamatan Klirong. Faktor-faktor yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai dalam mendukung tercapainya dan tertibnya dalam pengadministrasian persuratan dan peningkatan pelayanan masyarakat di antaranya yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2003) dalam penelitian ini menerangkan bahwa motivasi berasal dari kata “ *movere* “

yang berarti dorongan atau daya Penggerak. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai adanya motif ataupun kebutuhan untuk dipenuhi. Motivasi pegawai adalah hal yang harus di perhatikan oleh instansi dan pemimpin, agar dapat mengetahui motif apa yang di inginkan oleh masing-masing pegawai. Motivasi berhubungan langsung dengan Produktivitas pegawai. karena dengan adanya motivasi dapat menambah semangat dan dorongan untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas yang maksimal dan mendukung tercapainya tujuan instansi.

Pada kantor kecamatan Klirong tidak semua pegawai termotivasi karena faktor materi dan jabatan, kurang perhatian dan penghargaan dari atasan kepada bawahan merupakan indikasi yang menjadi faktor kurangnya motivasi, sehingga dalam melakukan pekerjaan seolah-olah kurang bersemangat, seadanya dan kurang mencapai yang lebih baik.

Instansi kecamatan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk menjapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan

kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya, oleh karena itu, motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Instansi kecamatan sebagai suatu organisasi memerlukan personil yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi, oleh karena itu, baik camat maupun pegawai sebagai komponen personil kecamatan diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya. Seorang camat sebagai pimpinan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi kecamatan, sehingga camat harus dapat mengarahkan, mengorganisasikan, mengendalikan, memberi motivasi dan komunikasi yang baik kepada pegawai agar bersama-sama dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Di samping itu seorang camat harus bisa mengkoordinasi pada instansi-isntansi vertikal lainnya. Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi kerja kepada para pegawai dapat

menyebabkan pegawai memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerja pun dapat meningkat. Kantor Kecamatan Klirong merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan jugameningkatkan pelayanan masyarakat di daerah Kecamatan Klirong itu sendiri. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas sesuai dengan apa yang telah diencanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional. Berikut data kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Klirong sampai dengan periode Juli 2018.

Tabel I-1
Kehadiran Pegawai di Kantor Kecamatan Klirong Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Prosentasi karyawan yang hadir
Januari	30	100%
Februari	30	94%
Maret	31	93%
April	32	92%
Mei	32	97%
Juni	32	95%
Juli	32	97%

Sumber : Kantor Kecamatan Klirong, 2018

Tabel I-1 terlihat bahwa, tingkat kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Klirong bervariasi setiap bulan dari awal tahun 2018 sampai dengan bulan Juli 2018. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja

pegawai Kantor Kecamatan Klirong banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam hal sikap dan kemampuan pimpinan di kantor tersebut. Hasil pra penelitian yang penulis lakukan pada awal bulan 2018 di lokasi penelitian ditemukan adanya masalah yaitu dimana masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya pegawai yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan dan pada jam kerja meskipun di sisi lain sudah menggunakan faceprint, pegawai tidak pada posisinya dengan alasan tidak jelas, dan masih banyaknya pegawai yang selalu melanggar waktu istirahat ketika sudah habis tetap saja belum kembali ke tempatnya. Hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Disamping motivasi kerja juga terdapat lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Menurut Gouzaly Saydam (2008) bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan

pekerjaan yang dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan itu sendiri. Alex Natisemito (2009) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2011 : 21) Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya sehari – hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, kerja non fisik. Adapun dimensi dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Di kantor Kecamatan Klirong terdapat lingkungan kerja yang kurang

kondusif, dalam hal ini menyangkut lingkungan berupa penataan ruang kerja untuk pegawai disana masih terdapat ketidaknyamanan dalam penempatan ruangan untuk mempermudah jalanya kerja dan maksimalnya dalam pelayanan. Ruangan yang sempit antara ruang camat, ruang bagian administrasi keuangan, ruang bagian pemberdayaan juga bagian pelayanan E-KTP yang harus di bagi dengan sekat tembok dan sekat batas kaca hal ini membuat kurang kondusifnya dalam kerja pegawai, terdapat juga dalam penataan arsip arsip yang masih berantakan belum tersusun rapih karena keterbatasannya tempat penyimpanan. Di sisi lain terdapat lingkungan kerja non fisik yaitu antar pegawai terkadang untuk dalam hal kebersamaan masih sulit untuk di bentuk dikarenakan pegawai yang sudah lanjut usia dan merasa dalam waktu dekat mau purna kerja semuanya sendiri, dan pekerjaan diserahkan kepada yang muda meskipun itu bukan tupoksinya.

Faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja di samping lingkungan kerja adalah faktor kepemimpinan. Kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana kondusif, memberikan cukup

perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol. Kantor kecamatan memiliki pimpinan yang disebut camat. Camat perlu memiliki dan menguasai manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinya. Keberhasilan organisasi kecamatan sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini camat dan seluruh pegawai. Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja bawahannya.

Pemimpin yang baik akan selalu berusaha dengan segenap kemampuannya untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar ingin dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang disebabkan kepadanya dengan baik, guna mencapai dan merealisasikan tujuan organisasi kerja yang telah ditetapkan. Bila pegawai merasa pimpinannya jujur, mempunyai tanggung jawab yang tinggi, memperhatikan bawahannya, serta mampu menjalin komunikasi dengan baik akan menyebabkan pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Dan

pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya, serta hasil yang terlihat akan meningkat. Hal ini mewujudkan bahwa faktor peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Camat sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan kantor kecamatan dan para pegawai harus memiliki kemampuan kepemimpinan, juga memiliki motivasi tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya, dalam hal ini selaku pimpinan yang baik camat harus dapat mengupayakan peningkatan produktivitas para pegawainya dalam hal ini meningkatkan produktivitas pelayanan masyarakat, oleh karena itu camat sebagai seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin para pegawai di instansinya. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, camat harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaai para pegawainya yang bekerja sehingga produktivitas para pegawai tetap terjaga. Pada permasalahan ini camat di kecamatan Klirong kurang mengembangkan bawahannya dalam bekerja, kurang adanya pembinaan yang ketat untuk meningkatkan motivasi para pegawainya dan adanya pembatasan antara atasan dan bawahannya, maka mengakibatkan kurang baiknya tingkat produktivitas pegawai di kantor kecamatan Klirong. Permasalahan yang lain dalam penelitian ini sering terbelenggu

administrasi dalam hal ini bagian persuratan masuk dan keluar, karena keterbatasan SDM dan tingkat pengetahuan perlu adanya motivasi untuk meningkatkan tingkat produktivitas ini dengan begitu pegawai yang dalam hal ini ada di bagian persuratan keluar masuk bisa teratasi dan berjalan dengan baik.

Dari latar belakang diatas penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Klirong”**.

METODE

a. Produktivitas kerja.

Seperti dijelaskan Simamora (2004) faktor – faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

b. Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Hasibuan (2003: 163) menitik beratkan bahwa manusia mempunyai lima tingkatan atau hirarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis

- 2) Kebutuhan Keamanan
- 3) Kebutuhan Sosial\
- 4) Kebutuhan Prestise/Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi

c. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sodarmayanti dalam Wulan (2011) Indikator Lingkungan kerja fisik antara lain sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Sirkulasi Udara
- 3) Kebersihan
- 4) Pewarnaan
- 5) Bau tidak sedap

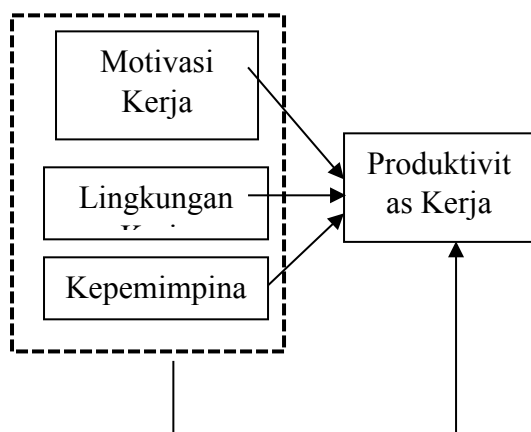
d. Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Umar Husen. (2008) adalah:

- 1) Cara Komunikasi
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan memimpin
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Kekuasaan yang positif

Kerangka Konseptual

**Gambar II-1
Kerangka Pikir**



2.1. Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang sudah diuraikan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Klirong

H2: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Klirong

H3: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Kecamatan Klirong

H4: Ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Klirong.

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Kantor Kecamatan Klirong.

Subyek Penelitian

Subyek dalam Penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Klirong sejumlah 32 orang.

Metode dalam penelitian ini adalah kuisioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuisioner terkumpul kemudian diberikan tabulasi data yaitu menyusun hasil skor jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam penguji hipotesis. Sedangkan untuk pembobotan atau pemberian skor jawaban responden dengan menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala litkert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2012 : 134)

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Semakin banyak teknik yang digunakan maka data yang didapatkan akan semakin lengkap dan akan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi

Merupakan proses memperoleh keterangan dengan mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih nyata.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan mengenai masalah penelitian yang

diajukan responden, yaitu Produktivitas Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan.

3. Wawancara

Yaitu tanya jawab secara langsung.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpa Cronbach > 0,6, maka variabel tersebut reliable dan sebaliknya jika nilai hitung Alpa Cronbach < 0,6, maka variabel tersebut tidak reliable.

Uji Reliabilitas Variabel

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,741	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,615	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,60	0,839	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y1)	0,60	0,613	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV-9 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak)

karena nilai *Alpa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel IV-10
Uji Multikolinieritas

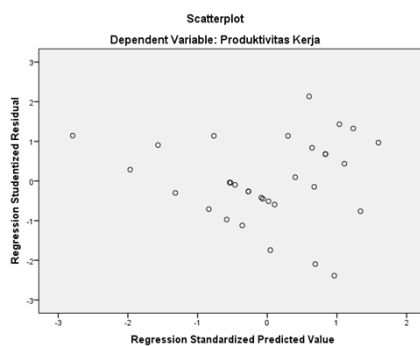
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	,995	1,005
Motivasi Kerja(X2)	,500	1,998
Kepemimpinan (X3)	,500	2,001

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian colinerity statistic menunjukan angka VIF dibawah 10 dan toleransi diatas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-1
Uji Heteroskedastisitas

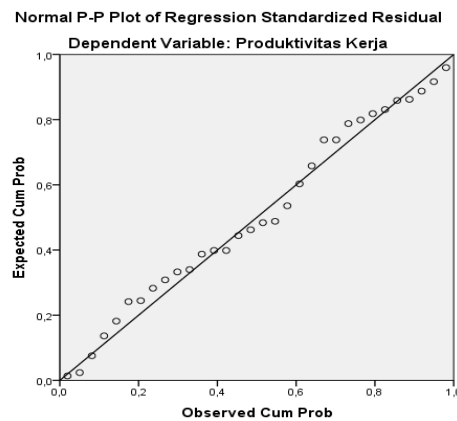


Berdasarkan gambar IV-2 di atas, menunjukan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar IV-2
Uji Normalitas



Berdasarkan gambar IV-4 uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV-11

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Ch (Constant)	1,686	1,768		,954	,348
Motivasi Kerja (X1)	,170	,078	,308	2,17	,039
Lingkungan Kerja (X2)	,252	,119	,422	2,11	,044
KeKepemimpinan (X3)	,096	,091	,211	1,05	,300

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)

Regresi Linier Berganda

$$Y=1,686+0,170X_1+0,252X_2+0,096X_3+1,768$$

1. Skor produktivitas kerja pegawai kecamatan Klirong yaitu 1,686.
2. Nilai $b_1 = 0,170$, berarti apabila variabel motivasi kerja(X_2), dan kepemimpinan(X_3), dianggap Nilai konstanta a 1,686, berarti apabila variabel Motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja(X_2), dan kepemimpinan(X_3) dianggap nol, maka besarnya tetap, maka kenaikan skor variabel X_1 (lingkungan kerja) 1 satuan akan mengakibatkan produktivitas kerja naik sebesar 0,170.
3. Nilai $b_2 = 0,252$, berarti apabila variabel lingkungan kerja (X_1), dan kepemimpinan(X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_2 (motivasi kerja) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor produktivitas kerja naik sebesar 0,252.
4. Nilai $b_3 = 0,096$, berarti apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja(X_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_3 (kepemimpinan) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor produktivitas kerja naik sebesar 0,096.

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji, signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan rumus $df = n-k$ (32-

2=30). Diperoleh pada angka t_{tabel} sebesar 2,04227. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Model	t	Sig.
(Constant)	,954	,348
Motivasi (X1)	2,171	,039
Lingkungan Kerja (X2)	2,113	,044
Kepemimpinan (X3)	1,055	,300

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan
 Sumber : Data Primer Diolah, 2019

a. Hubungan Lingkungan Kerja dan Produktivitas

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerjasebesar $0,039 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,171 $> t_{tabel}$ 2,04227. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di kecamatan Klirong kabupaten Kebumen.

b. Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Motivasi Kerjasebesar $0,44 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 2,113 $> t_{tabel}$ 2,04227. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti

Motivasi Kerjamempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di kecamatan Klirong kabupaten Kebumen.

c. Hubungan Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepemimpinan sebesar $0,300 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 1,055 < t_{tabel} 2,04227$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 ditolak yang berarti Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai di kecamatan Klirong kabupaten Kebumen.

Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel *independen* (X) secara simultan terhadap variabel *dependen* (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26,454	3	8,818	7,367	,001 ^b
Residual	33,515	28	1,197		
Total	59,969	31			

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} adalah $7,367 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikan 0,001. Karena signifikan lebih

kecil dari 0,050 sehingga diartikan bahwa variable lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada pegawai kecamatan Klirong kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan meningkat/ lebih baik maka produktivitas kerja pegawai kecamatan Klirong kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,171 > t_{tabel} 2,04227$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik dan nyaman Lingkungan Kerja maka Produktivitas Kerja pegawai Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan

prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut Menurut Gouzaly Saydam (2008 : 226) bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan itu sendiri. Alex Natisemito (2009 : 39) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swandono Sinaga (2016), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja,

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,113 > t_{tabel} 2,04227$. dengan tingkat signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi

Kerja dari pegawai maka Produktivitas Kerja pegawai Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Motivasi Mangkunegara (2015) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, menurut Nirman, Umar dan Amirullah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vico Wentri Rumondor (2013). yang menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 1,055 < t_{tabel} 2,04227$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,300 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik tingkat Kepemimpinan dari atasan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai kecamatan Klirong kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Figur Aulia (2017) yang menyatakan

bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama – sama terhadap Produktifitas Kerja

- 1.1 Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karena nilai F_{hitung} sebesar $7,367 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikan 0,001. Karena signifikan lebih kecil dari 0,050 sehingga diartikan bahwa variable lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada pegawai kecamatan Klirong kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan meningkat/ lebih baik maka produktivitas kerja pegawai kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.
- Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada

pegawai di kecamatan Klirong kabupaten Kebumen dengan responden sebanyak 32 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.
3. Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen
4. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai penerapan hasil penelitian. kedua,

saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

- a) Motivasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Produktivitas Kerja oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan tingkat motivasi para pegawai, dengan cara: bimtek penguatan kapasitas SDM dimasing-masing bidangnya, dan lain sebagainya, hal ini bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja para pegawai.
- b) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling sedikit terhadap Produktivitas Kerja dilihat dari kecilnya nilai Standardized Coefficients Beta yaitu sebesar 0,198, oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan Lingkungan Kerja dengan cara memperbaiki sarpras, yaitu berupa penataan ruangan yang per masing – masing bidang agar mudah untuk berkoordinasi satu sama lain, lampu penerangan untuk

lebih diperbaiki, pewarnaan cat tembok yang juga harus diperhatikan untuk merubah suasana kantor yang lebih bagus, hal ini bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai.

- c) Bagi pihak instansi harus mampu menjaga Produktivitas Kerja yang merupakan salah satu bagian penting dari sebuah Organisasi karena berhubungan langsung dengan emosional yang bersifat jangka panjang dan untuk mempertahankan juga meningkatkan produktivitas tinggi dengan merubah segalanya dengan kemampuan berlatih kapasitas penguatan komputerisasi, dan lain sebagainya .

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik lagi .
- b) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti karakteristik individu,

kompensasi, dan lain sebagainya.

- c) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian. Berdasarkan kedua hal tersebut dikembangkan pokok-pokok pikiran baru yang merupakan esensi dari temuan penelitian.

Saran

Saran disusun berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas. Saran dapat mengacu pada tindakan praktis, pengembangan teori baru, dan/atau penelitian lanjutan.

REFERENSI

- Alex S, Nitsemo. 2009. *Manajemen Personalia. Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Ghonzaly, Saydam. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Gunung Agung .
- Hasibuan, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suady. Edisi Pertama. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, 2005. Aspek-aspek Psikologi Dalam Sukses Karier. Jurnal Mercu Buana.
- Nirman, Umar dan Amirullah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Malang: Sinar Akademik Malang.
- Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2011. Perilaku Organisasi . Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, sondang. 2004. Teori Pembangunan Organisasi. Cetakan Kelima Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simemora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmayanti, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.
- Sudarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2012. Statistika Untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: Kencana.
- Suwanto dan Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2001. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar, Husen 2008. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

