

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten Kebumen

ANTON SUSANTO

S1 Manajemen, UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

Antonsusanto136@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial dan P3A Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dengan jumlah 31 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan P3A kabupaten kebumen. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan P3A kabupaten kebumen. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan P3A kabupaten kebumen. Pengujian dalam uji f menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Non-Physical Work Environment, and Work Motivation on the Performance of Civil Servants at the Social Service of Kebumen Regency. The sampling technique used is a saturated sample, which is taking a sample as a whole or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were civil servants with a total of 31 employees. This study uses descriptive and statistical analysis methods to test validity, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination. The test in the t test shows that the Leadership Style has an effect on employee performance at the Social Service Office of Kebumen Regency. Non-Physical Work Environment has an effect on employee performance at the Kebumen District Social Service. Work motivation has an effect on employee performance at the Kebumen District Social Service. The test in the f test shows that Leadership Style, Non-Physical Work Environment, and Work Motivation together affect the performance of civil servants in financial management agencies and regional income

Keywords: *Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut sumber daya yang terpenting

adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menjadi penggerak guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten Kebumen

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan organisasi.

Dalam pelaksanaannya Dinas Sosial memiliki sumber daya manusia sebanyak 31 pegawai negeri sipil yang terbagi atas beberapa bidang seperti bidang perlindungan dan jaminan sosial, bidang penanganan kemiskinan dan pemberdayaan sosial, bidang rehabilitasi sosial, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, dan sekretariat.

Dinas sosial dan P3A Kebumen beralamat sebelah timur Stadion Candra Dimuka atau alamat lengkapnya di JL. Arungbinang No.19, Dukuh, Kebumen, Kec Kebumen Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54311. Dinas Sosial dan P3A Kabupaten Kebumen unsur pelaksana pemerintah kabupaten kebumen yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintah dibidang sosial. dinas sosial dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah naungan bupati dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris kabupaten. Dinas sosial dan P3A dalam melaksanakan tugasnya didalam teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh sekretaris daerah.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan P3A Sudah baik di buktikanya kekompakan dalam kerja keras dan terselesaikanya pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan tugas yang di berikan atasanya yaitu kepala dinas sosial dan P3A. Jika salah satu pegawai ada yang kesusahan dan Pegawai lain Juga bahu membahu menyelesaikan kendala yang di alami Pegawai lain. tidak saling meyalahkan dan melempar permasalahan tapi bekerja sama untuk meyelesaikanya.

Dalam upaya menciptakan kinerja kerja pegawai pada dinas sosial dan P3A kabupaten kebumen, sudah di katakan berhasil apabila sudah berjalan dengan baik, teratasinya masalah yang di hadapi dan menurunnya tingkat angka kemiskinan maka dari itu dapat mencapai tujuan organisasi, kondisi `yang sudah ideal yang ada di Dinas Sosial dan P3A Kabupaten kebumen. Dimana ada kendala dapat teratasi diantaranya, pegawai dapat

berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, Pegawai yang datang kerja tepat waktu, dan yang tidak masuk kerja dengan surat ijin.

Sehingga menjadian kinerja pegawai meningkat dikarnakan pegawai yang selalu tepat waktu dan motivasi pegawai yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan pegawai dapat terselesaikan baik sesuai dengan yang direncanakan atau sesuai dengan harapan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Miftah Thoha (2007) pengertian gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku oranglain. Putu Sunar Caya (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu Regina (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku danstrategi,sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi mengarahkan mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan. Dubrin (2005:114) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola khas dari perilaku yang ditujukan oleh pimpinan saat berhadapan dengan anggota kelompok. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan sangat identik dengan cara yang dipergunakan seseorang pimpinan dalam menghadapi dan mengatur bahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Harseyand Blanchard yang dikutip Gibsonet.al (2012:314) mengemukakan beberapa indicator gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong pegawainya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi. Menurut Siagian dalam Brahmajari (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten Kebumen

sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "Sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Lingkungan Kerja Non Fisik pada dinas sosial dan P3A sudah sangat baik. itu di buktikan dengan adanya keramahan hubungan antara atasan dengan bawahan pegawai satu sama lain saling meyapa dan berkomunikasi dengan baik. Tanpa adanya pengecualian dan membeda bedakan satu sama lain. Saling memberikan informasi terkait pekerjaan atau arahan dari atasan terhadap bawahannya dan di teruskan ke pegawai. Contoh adanya rapat dadakan pegawai satu sama lain memberikan informasi untuk segera berkumpul dan melaksanakan rapat.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg (2008) terdiri atas dua faktor yaitu, *motifation factor* dan *hygieni factor*. *Motifation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi kompensasi yang diterima dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai penunjang saat pekerja.

Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan.

Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan P3A Terutama Dalam hal Tunjangan Hari Tua dibuktikanya adanya dapat gaji pensiunan setelah sudah tidak aktif dan bekerja lagi di dinas sosial. Adapun jenjang karir pegawai dinas sosial juga buktikanya pengakatan jabatan tingkat yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Dari yang awalnya menjadi staf kepala bidang menjadi kepala bidangnya.

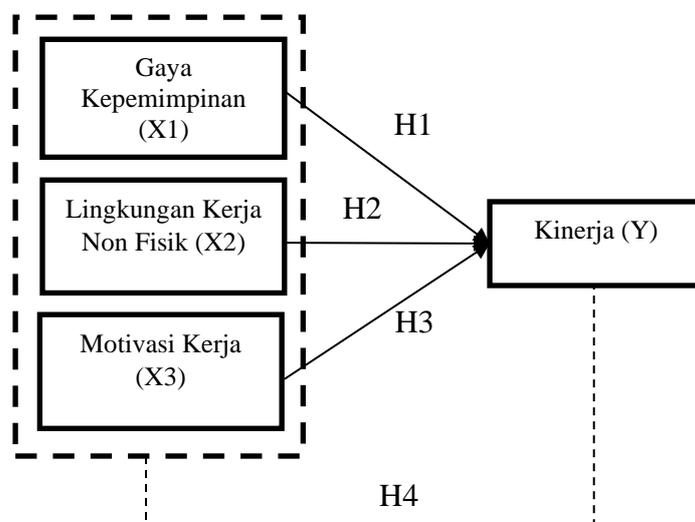
Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Dan P3a Kabupaten Kebumen”.

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan P3A kebumen?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan P3A Kebumen?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan P3A Kebumen?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Linkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan P3A Kebumen?

METODE



Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan landasan teori, yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten kebumen.
- H2 = Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten kebumen.
- H3 = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten kebumen.
- H4 = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten kebumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 31 orang dengan jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten Kebumen

sebanyak 13 orang atau sebesar 42%, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 58%. Responden dengan usia 23-32 sebanyak 5 orang atau sebesar 17%, responden dengan usia 33-42 sebanyak 10 orang atau sebesar 32%, responden dengan usia 43-52 sebanyak 9 orang atau sebesar 29%, dan responden dengan usia 53-60 sebanyak 7 orang atau sebesar 22%. Responden dengan frekuensi pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, pendidikan S1 sebanyak 20 responden atau sebesar 64% dan pendidikan S2 sebanyak 6 responden atau sebesar 19%. Responden dengan frekuensi lama bekerja adalah dari 1-5 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 17%, 6-10 tahun sebanyak 12 responden atau 38% dan >10 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 45%.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,718	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,796	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,794	0,6	Reliabel
Kinerja	0,752	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

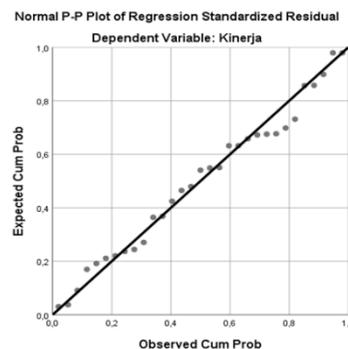
Berdasarkan tabel IV-8 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh dari responden telah mampu menyatakan kondisi dilapangan sebenarnya. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar menunjukan bahwa hasil uji normalitas terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ²		
Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Gaya Kepemimpinan	,489	2,045
Lingkungan Kerja Non Fisik	,995	1,005
Kepuasan kerja	,488	2,050

a. Dependent variabel: kinerja

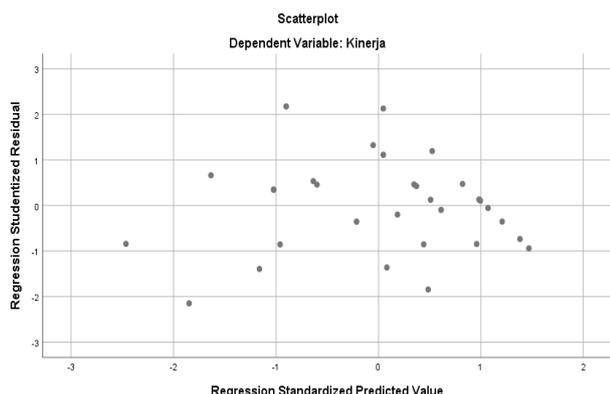
Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa model regresi subtruktural tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut dapat dipakai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten Kebumen

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa nilai uji heteroskedastisitas pada struktural terjadi pada titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 serta tidak membentuk suatu pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ²				
model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
		B	Std. error	Beta	t	Sig.
1	(constan)	-2,662	2,543		-1,047	,304
	Gaya Kepemimpinan	,291	,135	,248	2,151	,041
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,183	,079	,187	2,315	,028
	Kepuasan kerja	,705	,115	,706	6,114	,000

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,662 + 0,291(X1) + 0,183(X2) + 0,705(X3) + e$$

1. Nilai Konstanta sebesar 2,662. menunjukkan jika variabel-variabel *independent* dianggap 0, maka besarnya tingkat kinerja pegawai negeri sipil pada dinas sosial Kebumen memiliki tingkat kinerja sebesar 2,662.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ialah 0,291. Dapat diartikan apabila terjadi kenaikan

sebesar 1%, maka gaya kepemimpinan naik sebesar 0,291.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik ialah 0,183. Dapat diartikan apabila terjadi kenaikan sebesar 1%, maka lingkungan kerja non fisik naik sebesar 0,183.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ialah 0,705. Dapat diartikan apabila terjadi kenaikan sebesar 1%, maka motivasi kerja naik sebesar 0,705.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Hasil Uji Parsial T

		Coefficients ²				
model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
		B	Std. error	Beta	T	Sig.
1	(constan)	-2,662	2,543		1,047	,304
	Gaya Kepemimpinan	,291	,135	,248	2,151	,041
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,183	,079	,187	2,315	,028
	Kepuasan kerja	,705	,115	,706	6,114	,000

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,151 > 1,70329 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041 < 0,05, maka H0 diterima dan H1 diterima. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- b. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,315 > 1,70329 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 < 0,05, maka H0 diterima dan H2 diterima. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,114 > 1,70329 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H0 diterima dan H3 ditolak. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten Kebumen

Uji Simultan (F)

Hasil uji simultan F

ANOVA ^a						
model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	132,557	3	44,186	42,184	,000 ^b
	Residual	28,281	27	1,047		
	Total	160,839	30			

a. Dependent variabel: kinerja

b. Predictors: (constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Miniriset diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-13 diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,96 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} sebesar 42,184 lebih besar dari f_{tabel} 2,96, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada kantor Dinas Sosial Dan P3A Kebumen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model summary ^b				
model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,824	,806	1,023

a. Predictors: (constant), Motivasi kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, lingkungan kerja

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-14, dapat dianalisis bahwa R square sebesar 0,824 sedangkan adjusted R Square sebesar 0,806. Hal tersebut berarti 0,806 atau 80,6% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel X yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 19,4% dijelaskan faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas sosial dan P3A kabupaten kebumen dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Sosial kabupaten kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kepribadian (*Personality*) Kemampuan (*Ability*) Kesanggupan (*Capability*) Toleransi (*Tolerance*) akan meningkatkan efektifitas kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial kabupaten kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungannya, semakin nyaman lingkungannya sumberdaya manusianya juga akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas sosial dan P3A kabupaten kebumen. Hal tersebut berarti bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai di Dinas Sosial dan P3A.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja, stress kerja dan kompensasi.
2. Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan agar dapat menguji pada tempat kerja lainnya seperti rumah sakit dan perusahaan manufaktur.

Daftar Pustaka

- A.F.Stoner James. DKK, 1996, Manajemen, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Aditya Reza, Regina, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arfianti, Dita (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah (studi pada satu kantor japer angkat daerah di kabupaten batang). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang) Jurnal Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012 77.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan P3A Kabupaten Kebumen

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2. September 2008: 124-135.
- Dubrin Andrew J., 2005. Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Dubrin Andrew J., 2005. Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P., 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein. 2000. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Miftah Toha. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo.
- Putu Sunarcaya, 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Universitas Terbuka Jakarta.
- Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL.13, NO. 1, Maret 2011: 40-45.
- Robbins Stephen P., 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, Manajemen SDM, Cetakan 1. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, (2008).Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011) .Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Thoha Miftah, 2003. Perilaku Organisasi, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Thoha Miftah, 2007. Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku, Edisi 1, Cet 9, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Usman Husani. 2008. Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan. PT. Bumi Aksara Umar.
- Veithzal Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Djoko S. 2014. Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java). Journal of Economics and Sustainable Development.5/26.hal 62-66.
- Winardi. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Grafiti, Jakarta.