

Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen

Maryono

Program S1 Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen

maryono0375@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Penelitian ini mengambil sampel 77 orang PNS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus yang dikembangkan Slovin. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS versi 25.0. Hasil utama penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial dan bersama-sama dari variabel-variabel yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen, ditunjukkan dengan nilai Uji t dan Uji F yang memiliki nilai Sig. pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen dibandingkan variabel-variabel independen yang lain karena memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar diantara variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci : motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of the motivation, work environment, and leadership toward the performance of civil servants in Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. This study took a sample of 77 civil servants in Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Sampling technique used in this research is Slovin method. The instrument used in this study is a questionnaire to obtain primary data required. Data analysis technique using multiple linear regression test tool SPSS version 25.0. The main results of this study demonstrate a significant effect partially and jointly of the variables comprising of motivation, work environment, and leadership to the performance of civil servants in Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. In this research note that motivation is an independent variable that most great influence on the performance of civil servants in Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen compared independent variables to another.

Keywords : motivation, work environment, leadership, and performance.

Pendahuluan

Saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi seluruh organisasi. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai.

Kinerja sebuah organisasi merupakan tingkat efisiensi, efektivitas, produktivitas, prestasi kerja dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mangkunegara (2009:49) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Penilaian kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing PNS dalam waktu satu tahun yang nantinya realisasi hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas kerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Kualitas kerja PNS dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Secara umum, penilaian terhadap kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen termasuk dalam kategori baik. Meskipun demikian, masih dijumpai PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen yang kinerjanya kurang optimal. hal ini terjadi karena beberapa faktor seperti usia PNS yang mendekati masa purna tugas, kurangnya penguasaan teknologi, minimnya pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi, serta peraturan kepegawaian.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Robbins, (2006:24), “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Motivasi juga merupakan daya perangsang, atau daya pendorong, yang dapat mendorong pegawai untuk bersedia bekerja dengan lebih baik yang membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai sebaiknya diketahui terlebih dahulu daya perangsang apa yang lebih tepat untuk diterapkan. Motivasi pegawai akan

berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya juga akan berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen adalah perlunya meningkatkan motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena selama ini cenderung hanya melaksanakan rutinitas saja. Selain itu, motivasi untuk pengembangan diri dan karir PNS masih rendah, dimana para PNS kurang berminat membuat inovasi sebagai sarana pengembangan diri. Mayoritas hanya mengikuti pengembangan diri dan karir secara regular seperti kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat PNS.

Melihat pentingnya unsur pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian lebih dari pimpinan maupun lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya pengelola kepegawaian, struktur organisasi, deskripsi kerja, kebebasan, serta lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana seperti suhu, kebisingan, atau penerangan, dapat menghasilkan pengaruh yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kewenangan yang diberikan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Mangkunegara, 2006: 51).

Kondisi lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen apabila dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Ruang kerja yang relatif sempit dan sangat terbuka, sarana dan prasarana teknologi yang kurang memadai, serta tata ruang yang kurang memadai merupakan beberapa permasalahan yang masih dirasakan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Fasilitas kerja lain seperti penerangan, suhu udara, dan tingkat keamanan juga merupakan permasalahan lain karena jumlah lampu sebagai penerangan dirasa kurang tercukupi. Banyaknya jendela sebagai ventilasi dan *Air Conditioner* sebagai penyejuk terlihat kurang terawat, serta kurangnya Pos Keamanan yang dijaga tenaga Satuan Polisi Pamong Praja hanya ada di gerbang pintu masuk kompleks, sedangkan area Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen cukup luas.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari peran para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan tugas dan peran mereka dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai

seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan akan melakukan identifikasi ini akan memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya. Sehingga ketika peran kepemimpinan yang sementara ia jalani tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh –pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya. Seperti halnya di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen, ketika pemimpin memiliki kesibukan yang sangat tinggi, mengakibatkan komunikasi secara personal dengan bawahan yang biasa dilakukan menjadi hanya komunikasi dan koordinasi pelaksanaan tugas rutin biasa.

Masalah motivasi kerja dimana para PNS masih kurang memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, lingkungan kerja, baik fisik dan non fisik yang masih terdapat kekurangan, kepemimpinan yang memiliki gaya yang berbeda satu sama lain , dan peningkatan kinerja yang perlu diperbaiki merupakan masalah yang menarik untuk dipelajari dan diteliti karena banyak organisasi yang hingga saat ini masih menghadapi kendala dalam mengelolanya. Mengacu pada latar belakang, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen?

1. Kinerja,

Sedarmayanti (2007: 132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Dalam penelitian ini kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen diukur dengan indikator-indikator seperti: kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; supervisi yang diperlukan, meliputi: pemberian saran, arahan atau perbaikan, kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya dan ketepatan waktu; dan konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan (Dessler, 2000: 514-516).

2. Motivasi Kerja,

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2006: 58) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja bukan sekedar pendorong untuk mencapai tujuan saja tetapi mendorong peningkatan kualitas dalam mencapai proses pencapaiannya. Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator : keinginan untuk bekerja, sistem penggajian, penghargaan bagi pegawai, bonus atau insentif bagi pegawai, dan perhatian terhadap karir pegawai (Sedarmayanti, 2007:233-239).

3. Lingkungan kerja,

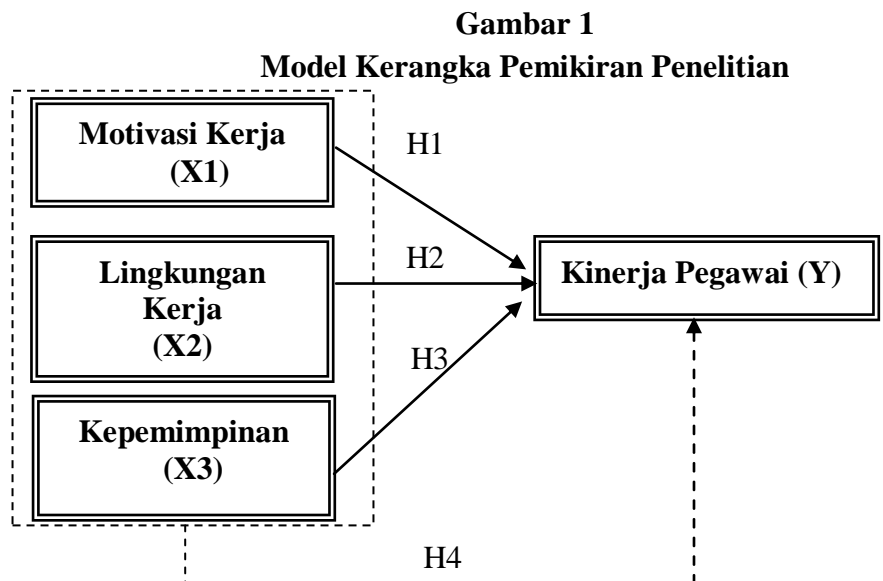
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dibatasi dengan indikator: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, peralatan kantor, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2007: 98).

4. Kepemimpinan,

Robbins (2006: 72) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi untuk bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Dalam penelitian ini, kepemimpinan diukur dengan indikator: latar pendidikan yang baik, mental yang matang, rasa ingin tahu perkembangan pekerjaan karyawan, daya ingat yang kuat, kemampuan analitis yang baik, kemampuan menyatukan karyawan mencapai tujuan, kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan mendidik karyawan, kemampuan menentukan skala prioritas, kepribadian yang sederhana, dan memiliki sikap yang tegas (Nitisemito, 2003: 73).

METODE

Penelitian ini memfokuskan pada persepsi atau pendapat dari para responden yaitu para PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dilakukan yaitu tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen penelitian.



Populasi merupakan keseluruhan kelompok, baik orang, kejadian maupun sesuatu yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian terhadapnya (Sekaran, 2000: 266). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen yang

berjumlah 192 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari sejumlah anggota terpilih dari populasi. Sampel harus mewakili populasinya, sehingga kesimpulan mengenai populasi yang tepat dapat dihasilkan (Sekaran, 2000: 269). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari PNS yang bertugas di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Probability Sampling* dengan metode *simple random sampling*. (Sekaran, 2009: 269). Teknik menentukan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Slovin* (Rakhmat, 2008; 99) dan diperoleh sampel sebanyak 77 orang PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

TEKNIK PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala sikap Likert 1-4, yang merupakan metode pengungkapan sikap yang dianggap bisa diandalkan. Nilai jawaban yang diberikan akan memakai sistem skala empat, dengan jawaban dibuat bertingkat dalam empat kategori. Tanggapan-tanggapan tersebut diberi bobot nilai sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : 4
2. Setuju (S) : 3
3. Tidak Setuju (TS) : 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan. Data primer dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner isian (angket), dimana PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen sebagai responden menjawab pertanyaan dengan memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapatnya.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan disatukan oleh studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi. Data sekunder yaitu berupa data dan informasi yang mendukung dan dikumpulkan dengan melakukan studi pustaka dan menggunakan informasi yang bersumber dari berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Analisis deskriptif atau kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat deskriptif dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, jabatan, pangkat/golongan, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Analisa deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Adapun data yang diperoleh melalui analisa deskriptif ini dilakukan dengan cara-cara penyaajiannya.

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika variabel independennya lebih dari satu buah (Sekaran, 2000: 153). Analisis regresi berganda juga

digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis didasarkan pada signifikansi koefisien regresi dari persamaan regresi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen, sedangkan ketiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan merupakan variabel independen. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= variabel kinerja
a	= konstanta
b_1, b_2, b_3	= koefisien masing-masing variabel
X_1	= variabel motivasi kerja
X_2	= variabel lingkungan kerja
X_3	= variabel kepemimpinan
e	= standar error

Uji-t berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Santoso, 2001:117). Dalam penelitian ini uji-t digunakan untuk menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Santoso, 2001:118). Dari uji F dapat diketahui apakah variabel-variabel yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan berapa besar persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Santoso, 2001: 119). Nilai R^2 berada antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati 1 artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, menjelaskan pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.784	5.977		.800	.426
	total motivasi	.820	.196	.407	4.194	.000
	total lingkungan kerja	.247	.100	.229	2.467	.016
	total kepemimpinan	.542	.202	.276	2.687	.009

a. Dependent Variable: total kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikembangkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,784 + 0,820.X_1 + 0,247.X_2 + 0,542.X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Variabel Independen
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 X_3 = Kepemimpinan

1. Konstanta sebesar 4,784 menunjukkan bahwa kinerja PNS bernilai 4,784 satuan kinerja ketika variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan bernilai konstan atau nol.
2. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,820 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi berubah 1 satuan, akan menimbulkan perubahan kinerja PNS sebesar 0,820 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,247 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja berubah 1 satuan, akan menimbulkan perubahan kinerja PNS sebesar 0,247 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.
4. Koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,542 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan berubah 1 satuan, akan menimbulkan perubahan kinerja PNS sebesar 0,542 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen adalah motivasi karena mempunyai nilai koefisien terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel yang lain.

Uji F regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah

Kabupaten Kebumen yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Untuk mengetahui hasil uji F regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Uji F Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1705.302	3	568.434	36.420	.000 ^b
	Residual	1139.374	73	15.608		
	Total	2844.675	76			

a. Dependent Variable: total kinerja

b. Predictors: (Constant), total kepemimpinan, total lingkungan kerja, total motivasi

Dari hasil olah data diperoleh nilai F hitung adalah 36,420 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan berapa besar prosentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi hasil olah data SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.583	3.95068

a. Predictors: (Constant), total kepemimpinan, total lingkungan kerja, total motivasi

b. Dependent Variable: total kinerja

Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai *Adjusted R square* persamaan regresi linear berganda adalah sebesar sebesar 0,583 atau 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa cakupan pengaruh yang dapat diterangkan oleh variabel-variabel yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen adalah 58,3%, sedangkan 41,7% pengaruh terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen diterangkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Motivasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai t hitung sebesar 4.194. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki para PNS memiliki arti penting dalam meningkatkan kinerja dan mendukung kemajuan instansi dalam menghadapi tantangan pada masa yang akan datang.
2. Kepemimpinan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen dengan nilai signifikansi sebesar 0.016 dan nilai t hitung sebesar 2.467. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki memiliki arti penting dalam meningkatkan kinerja dan mendukung kelancaran tugas instansi dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan.
3. Lingkungan kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen dengan nilai signifikansi sebesar 0.009 dan nilai t hitung sebesar 2.687. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen mampu mendorong pegawai untuk dapat memberikan kinerja terbaik mereka bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.
4. Dalam penelitian ini, variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi dari uji F regresi linear berganda menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 36.420. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja sehingga perlu untuk mendapat perhatian dalam mengelola ketiga hal tersebut. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan faktor terpenting untuk mendapatkan perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Dengan upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Kebumen untuk memperbaiki kesejahteraan PNS dengan pemberian motivasi dapat dijadikan pedoman untuk melakukan tindakan dan langkah-langkah yang perlu diambil karena berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri*. Liberti. Yogyakarta.
- Desianty, Sovya. 2005. *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kompensasi Kerja Dalam Lingkungan Kerja*. Skripsi. Semarang: UNDIP.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*. edisi ke 8, Erlangga. Jakarta
- Dharma, Surya. 2002. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L. John M, Ivanchevich, & James H. Donnelly Jr. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. jilid 1, Binarupa Aksara. Jakarta.
- Greenberg, J., & R.A., Baron. 2005. *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*, 7th edition, Prentice Hall International, Inc.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Statistik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi ke 17, BPFE. Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hutapea, Perullian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Komarudin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kappa Sigma. Bandung.
- Lupito, Rambat. 2000. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Jogjakarta.
- Mardiana, Tri. 2004. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Telaah Bisnis, Vol. 5 No. 2, hal 175-192
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Nitisemito, Alek S. 2003. *Manajemen Personalialia*. Edisi kedua, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noe, Raymond & R.Wayne Mondy. 2002. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Singapore : Irwin McGraw-Hill.
- Rakhmat, Jalaludin. 2008. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Santoso, Singgih, & F. Tjiptono. 2001. *Riset Pemasaran, Konsep dan aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. 3rd ed., John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S.P. 2002. *Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soekiman, Anton dan Purbasakti, Billy Ukur. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil Di Industri Konstruksi*. (Jurnal). Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Spencer, L.M. Jr & Spencer, S.M. 2002. *Competence at work, models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis vol 23.
- Tatulus, Afni D., dkk. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro*. Jurnal Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Timpe, Dale .2001. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Udaya, Jusuf dan Kadarman, A. M. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. PT Prenhallindo.
- Umar, Husain, 2003, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wijaya, Hendri dan Emi Susanty. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin*. JURNAL ECOMENT GLOBAL: Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol. 2, No. 1, pp.40-50.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Yukl, Gary. 2001. *Leadership in Organizations*. Fifth Edition. Printice Hall, Inc, Englewood, New Jersey.