

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh Purwito

STIE Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumensejumlah 35 orang. Instrumen penelitian adalah dengan angket/kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji ketepatan parameter penduga (uji t), serta uji ketepatan model (uji F , Koefisien Determinasi / R^2).

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan dan komponen dalam variabel penelitian adalah valid dan reliabel. Hasil uji normalitas diketahui bahwa semua data dikatakan berdistribusi normal, sedangkan dari hasil uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas maupun heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel insentif secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Akan tetapi, uji secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dikemukakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, kinerja, regresi linear berganda

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukannya kinerja yang baik dari setiap individu dalam organisasi tersebut. Kinerja sendiri menurut Rue (dalam Tjandra 2005:38) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi pada organisasi pemerintahan. Jika sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, adanya dukungan dan hubungan yang baik dengan pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung, pemberian fasilitas kerja yang baik, serta mempunyai jaminan masa depan yang lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintah yang baik pula.

Hakekat pemerintah adalah pelayanan kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa seorang pegawai bekerja bukanlah untuk melayani dirinya sendiri, melainkan untuk melayani kepentingan umum, dengan kata lain pemerintah adalah pelayan masyarakat.

Beberapa masyarakat masih beranggapan bahwa kualitas kinerja pegawai di Indonesia pada saat sekarang ini tergolong buruk yang mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai.

Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber kesinisan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang di dapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisien.

Dengan semakin kompleksnya kebutuhan dalam pelayanan kepada masyarakat, maka setiap institusi dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk dapat mengontrol aktivitas tersebut, tentunya ada suatu institusi yang menaungi dan memberikan arahan serta bimbingan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing institusi. Dalam hal ini, institusi yang menangani hal kontrol, bimbingan dan pengawasan adalah Inspektorat. Inspektorat sebagai institusi yang mengawasi dan membimbing institusi yang ada di bawahnya, tentunya harus memberikan suri tauladan kinerja yang baik.

Inspektorat Kabupaten Kebumen sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah Kabupaten Kebumen dituntut untuk senantiasa mengembangkan kapasitas organisasi melalui penguatan kelembagaan dan ketatalaksanaan, peraturan penunjang, serta peningkatan kualitas aparatur / pegawainya. Secara umum pegawai bekerja karena didorong pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Akan tetapi akan ada motif-motif lain yang dapat membuat para pegawai memberikan kinerja yang lebih. Seperti halnya pegawai akan semakin giat bekerja bilamana lingkungan kerja terasa nyaman. Motif seperti inilah yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk memacu kinerja karyawan/pegawainya yaitu, melalui menciptakan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan aman.

Selanjutnya berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya kinerja kerja yang dimiliki pegawai. Indikasi tersebut antara lain, adanya pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hasil pekerjaan yang dikerjakan belum memuaskan, banyaknya pegawai yang tidak mengikuti program yang dicanangkan organisasi/ institusi, dan masih adanya pegawai yang mengeluh akan pekerjaannya.

Ada hal lain yang dapat berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal karena gaji telah ditetapkan jumlahnya, dan tunjangan juga diberikan.

Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, misalnya, pekerjaan yang tidak terselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan, karena perhatiannya terbagi dengan aktivitas lain diluar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, pembagian kerja yang kurang terstruktur. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tidak hanya tergantung pada kemampuan intelektual dan kompetensi manajerialnya saja, namun juga sangat ditentukan pada aspek sikap perilaku (*behavior*) dan lingkungan tempat tugasnya. Sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuannya baik tanpa adanya manajemen yang baik. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat melihat kondisi karyawan/pegawai secara individual maupun berkelompok dan mengetahui sasaran organisasi yang efektif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah penulis kemukakan di atas, maka dapat ditarik suatu permasalahan yaitu:

- a. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen?
- b. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen?
- c. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen?

- d. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat kabupaten Kebumen?
- e. Diantara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen?

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007:4) Menurut Widodo (2005:78) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Suntoro (dalam Tika, 2006:121) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dalam Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

2. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Pemimpin yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Trisnawati (2005), kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya. Selain itu pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan kelompok di mana untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi.

Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan

tertentu (Heidjrachman dan S. Husnan, 2002: 224). Menurut Fandi Tjiptono (2001:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2007) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga akan dapat meningkatkan produktifitas dari organisasi yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja pegawai yang akhirnya pegawai tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja.

Menurut A.S Munandar (2004:288) lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan.

Agus Tulus (2002:109) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan.

Sedarmayati (2001:1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para pegawai bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari.

4. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung

dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hani Handoko (2001) mengemukakan bahwa “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan”. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan/organisasi..

Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2002) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Menurut Wibowo (2013) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Menurut Mangkunegara (2002) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Menurut Martoyo (1994) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berda dalam organisasi /perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun di tentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Dari uraian konsep di atas dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan/ pegawai agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan/instansi terhadap pegawainya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapaorganisasi/ instansi yang bersangkutan.

PENELITIAN TERDAHULU

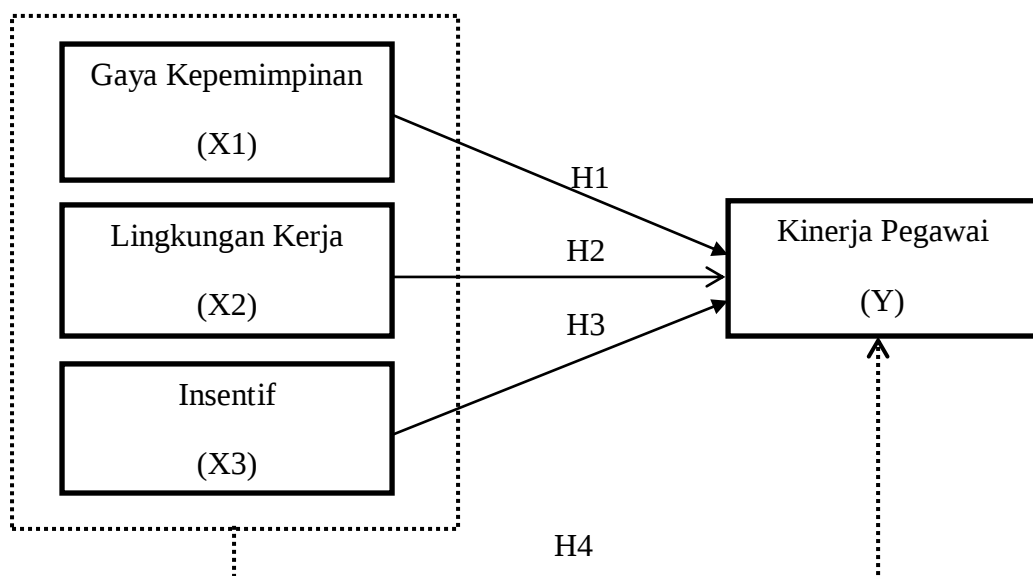
Penelitian yang dilakukan oleh Eko Susilo, mahasiswa Universitas Muria Kudus Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi pada tahun 2012 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pati, menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (sig. = 0,013), 2) secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (sig. = 0,001), 3) secara parsial insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (sig. = 0,000), dan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (sig. = 0,000).

Putu Novia Cahyani, mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar menyatakan bahwa Sampel penelitian ini 35 responden, dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja

MODEL EMPIRIS DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pikir yang akan dikembangkan adalah sebagai berikut :

Model Empiris



Hipotesis Penelitian

- H1. Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.
- H2. Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.
- H3. Ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.
- H4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu variable-variabel yang diteliti akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul, artinya penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan suatu hipotesis dan juga untuk menganalisis suatu pendekatan metode survey dengan memberikan pernyataan pada responden

Skala yang digunakan dalam angket ini adalah skala *likert*. Sugiyono (2008:134) menyatakan "skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Fenomena sosial disini telah ditetapkan sebagai variabel penelitian. Lebih lanjut Sugiyono (2008:134) menjelaskan "dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan." Pernyataan yang dijawab oleh responden mendapat nilai sesuai dengan alternatif jawaban yang bersangkutan.

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen Jl. Arungbinang No 16 Kebumen. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden memberikan pernyataan dengan cara mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian ataupun observasi yang telah dilakukan (Simamora, 2004:31). Dalam penelitian ini data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap sampel. Data primer dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner isian, dimana pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen sebagai responden menjawab

pertanyaan dengan memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapatnya. Data sekunder merupakan data yang didapat dari sumber-sumber lain (Simamora, 2004:31). Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku-buku pustaka dan publikasi internet.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan tingkat pendidikan, berdasarkan tingkat golongan dan masa kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen berjumlah 35 orang dan secara keseluruhan akan dijadikan subyek dalam penelitian ini.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian yang terdiri dari dua unsur, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan insentif (X_3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja pegawai (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1), pengukuran variable gaya kepemimpinan diukur melalui indikator Kekuatan energi, penguasaan emosional, pengetahuan mengenai hubungan kemanusiaan, motivasi dan dorongan pribadi, kecakapan berkomunikasi, kecakapan bergaul dan kemampuan teknis kepemimpinan Mannulang (2008:142)
- b. Lingkungan kerja (X_2), pengukuran variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator keamanan, kebersihan , ketertiban, keindahan dan kekeluargaan Darmiharjo,(2005:44)
- c. Insentif (X_3), pengukuran variabel insentif dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator keadilan dan kelayakan, kebutuhan, senioritas, evaluasi jabatan, masa kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan Hasibuan (2005)
- d. Kinerja (Y), pengukuran variabel kinerja berdasarkan kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab Hasibuan (2002: 56)

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian yaitu :

- a. Uji validitas
- b. Uji reabilitas
- c. Uji simultan (uji F)
- d. Uji parsial (uji t)
- e. Uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas)
- f. Uji normalitas

HASIL PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan tingkat pendidikan, berdasarkan tingkat golongan dan masa kerja. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 35 orang pegawai yang seluruhnya mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan. Responden berdasarkan jenis kelamin dari pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen terdiri dari laki-laki yaitu sejumlah 21 orang atau 60% dan wanita sejumlah 14 orang atau 40%. Berdasarkan dari usia bahwa mayoritas responden berusia diatas 35 tahun sejumlah 22 orang atau 74,28%. Responden berusia 30-35 tahun sejumlah 8 orang atau 22,86%, dan responden berusia dibawah 30 tahun 1 orang atau 2,86%. Tingkat pendidikan pegawai mayoritas responden berpendidikan S1, yaitu sejumlah 25 orang atau 71,43%. Sedangkan responden lain berpendidikan D1-D3 sejumlah 2 orang atau 5,71%, berpendidikan SLTA sejumlah 5 orang atau 14,29%, SLTP sejumlah 2 orang atau 5,71%, dan yang berpendidikan SD sejumlah 1 orang atau 2,86%, hal ini selaras dengan tingkat golongan pegawai golongan III yaitu sejumlah 19 orang atau 54,3%, dan sisanya terdiri dari pegawai golongan IV sejumlah 8 orang atau 22,86%, golongan II sejumlah 6 orang atau 17,13% dan Golongan I berjumlah 2 orang atau 5,71%. sedangkan berdasarkan masa kerja pegawai mayoritas responden telah bekerja selama 8-15 tahun yaitu sejumlah 16 orang atau 45,71%, pegawai yang telah bekerja lebih dari >15 tahun sejumlah 7 orang atau 20%, dan yang bekerja kurang dari 8 tahun sejumlah 12 orang atau 34,29%.

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dan reabilitas terhadap semua item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini adalah :

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,869	0,3338	0,000	Valid
2	0,541	0,3338	0,000	valid
3	0,580	0,3338	0,000	valid
4	0,507	0,3338	0,000	valid
5	0,393	0,3338	0,000	valid
6	0,920	0,3338	0,000	valid
7	0,954	0,3338	0,000	valid
8	0,920	0,3338	0,000	valid
9	0,954	0,3338	0,000	valid
10	0,954	0,3338	0,000	valid
11	0,954	0,3338	0,000	valid
12	0,923	0,3338	0,000	valid
13	0,657	0,3338	0,000	valid

Sumber: data primer penelitian

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Pearson Correlations* lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid.

Tabel IV-4.7.**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,368	0,3338	0,000	valid
2	0,820	0,3338	0,000	valid
3	0,705	0,3338	0,000	valid
4	0,536	0,3338	0,000	valid
5	0,384	0,3338	0,000	valid
6	0,667	0,3338	0,000	valid
7	0,600	0,3338	0,000	valid
8	0,673	0,3338	0,000	valid
9	0,825	0,3338	0,000	valid
10	0,575	0,3338	0,000	valid

Sumber: data primer penelitian

Dari tabel IV-7 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Pearson Correlations* lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel IV-8.**Hasil Uji Validitas Insentif**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,574	0,3338	0,000	valid
2	0,480	0,3338	0,000	valid
3	0,618	0,3338	0,000	valid
4	0,614	0,3338	0,000	valid
5	0,670	0,3338	0,000	valid

6	0,431	0,3338	0,000	valid
7	0,432	0,3338	0,000	valid
8	0,408	0,3338	0,000	valid
9	0,416	0,3338	0,000	valid

Sumber: data primer penelitian

Dari tabel IV-8 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Pearson Correlations* lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam variabel insentif adalah valid.

Tabel IV-9.
Hasil Uji Validitas Kinerja

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,443	0,3338	0,000	valid
2	0,939	0,3338	0,000	valid
3	0,857	0,3338	0,000	valid
4	0,939	0,3338	0,000	valid
5	0,438	0,3338	0,000	valid
6	0,413	0,3338	0,000	valid
7	0,939	0,3338	0,000	valid
8	0,923	0,3338	0,000	valid
9	0,418	0,3338	0,000	valid
10	0,493	0,3338	0,000	valid
11	0,939	0,3338	0,000	valid
12	0,939	0,3338	0,000	valid
13	0,620	0,3338	0,000	valid
14	0,469	0,3338	0,000	valid
15	0,839	0,3338	0,000	valid

16	0,386	0,3338	0,000	valid
17	0,424	0,3338	0,000	valid

Sumber: data primer penelitian

Dari tabel IV-9 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Pearson Correlations* lebih kecil dari 0,05 dan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel IV-10.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,946	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,818	Reliabel
Insentif	0,656	Reliabel
Kinerja	0,924	Reliabel

Sumber: data primer penelitian

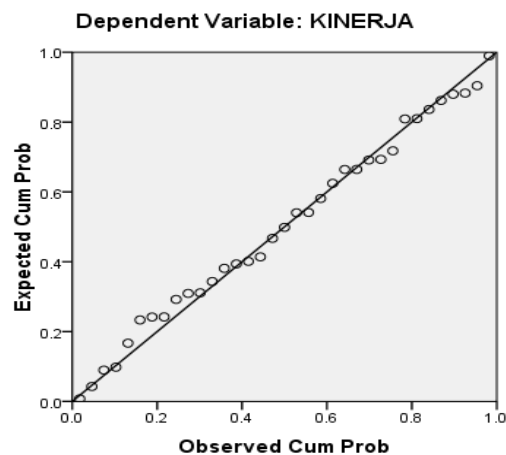
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil survei terhadap 35 orang responden diketahui bahwa seluruh komponen dalam variabel penelitian ini adalah reliabel. Hal ini didukung dengan nilai *Alpha Cronbach* tiap-tiap variabel menunjukkan nilai di atas 0,6. Secara umum, reliabilitas dengan nilai *Alpha Cronbach* kurang dari 0,60 dikatakan buruk. Dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60 (Sekaran, 2000: 204). Variabel gaya kepemimpinan memiliki skor *Alpha Cronbach* sebesar 0,946, variabel lingkungan kerja memiliki skor *Alpha Cronbach* sebesar 0,818, variabel insentif memiliki skor *Alpha Cronbach* sebesar 0,656, dan variabel kinerja memiliki skor *Alpha Cronbach* sebesar 0,924.

Uji Normalitas

Gambar IV-1

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya telah mengikuti garis diagonalnya. Hal ini berarti bahwa semua data dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV-11.

Uji Multikolinearitas

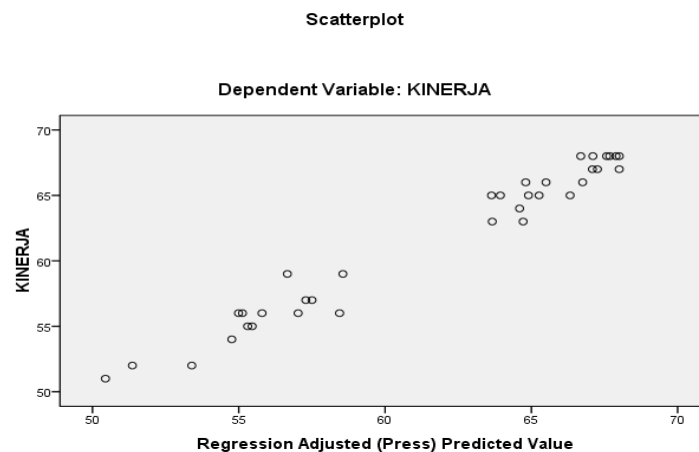
Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	3,107	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	3,188	Tidak terjadi Multikolinearitas
Insentif	1,164	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer penelitian

Dari tabel IV-11 di atas dapat dilihat bahwa tiap-tiap variabel independen mempunyai nilai VIF dibawah 10, yang menunjukkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-2.
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar/grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel IV-12.
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.267	2.423		-.936	.357
	GAYA KEPEMIMPINAN	.726	.057	.628	12.713	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.723	.093	.387	7.735	.000

INSENTIF	.100	.071	.043	1.411	.168
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel IV-12. dapat dikembangkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,267 + 0,726X_1 + 0,723X_2 + 0,100X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi Variabel Independen

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Insentif

Uji t Regresi Linear Berganda

Tabel IV-13.

Uji t Regresi Linear Berganda

Variabel	t Hitung	T Tabel	Nilai Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan	12,713	2,03951	0,000	signifikan
Lingkungan kerja	7,735	2,03951	0,000	signifikan
Insentif	1,411	2,03951	0,168	Tidak signifikan

Dari hasil olah data pada tabel IV-13 dapat diketahui hasil uji t regresi linear berganda dimana variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.

Uji F Regresi Linear Berganda

Tabel IV-14.

Uji F Regresi Linear Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1085.668	3	361.889	414.351	.000 ^a
	Residual	27.075	31	.873		
	Total	1112.743	34			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil olah data dalam tabel IV-4 di atas, diperoleh nilai F hitung adalah 414,351 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV-15.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.973	.935

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel IV-15, besarnya nilai *Adjusted R square* persamaan regresi linear berganda adalah sebesar sebesar 0,973 atau 97,3%. Hal ini menunjukkan bahwa cakupan pengaruh yang dapat diterangkan oleh variabel-variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja adalah 97,3%, sedangkan 2,7% pengaruh terhadap kinerja diterangkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen
2. Lingkungan kerja dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen
3. Intensif dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen
4. variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen

Saran

1. Dalam upaya meningkatkan kualitas seorang pimpinan (*leadership*) diharapkan mampu memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja.
2. Perlu adanya pengelolaan yang baik terhadap lingkungan kerja yang ada.
3. Penelitian ini dapat menjadi sumber acuan yang berguna serta pada penelitian selanjutnya supaya dapat mengembangkan variabel-variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ardana, Komang.Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiratha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia/I. Edisi I*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
2. As'ad, Mochammad, 2003, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
3. Davis, Keith & Jhon W. Newstrom. 2005. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.

4. Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hadi, Sutrisno. 2000. *Statistik*. Andi Offset. Yogyakarta.
6. Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
7. Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
8. Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
9. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
10. Manullang, Marihot. 2009. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
11. Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka Utama.
12. Santoso, Singgih, & F. Tjiptono. 2001. *Riset Pemasaran, Konsep dan aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia. Jakarta
13. Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
14. Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. 3rd ed., John Wiley & Sons, Inc.
15. Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Yogyakarta.
16. Singarimbun, Masri, Sofyan Effendi. 2009. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES: Jakarta.
17. Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
18. [/eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id) diakses pada 20 Oktober 2016
19. [/lp3m.asia.ac.id/.../7.-JURNAL-M-BUKHORI-MERIA-STIE-VOL-1](http://lp3m.asia.ac.id/.../7.-JURNAL-M-BUKHORI-MERIA-STIE-VOL-1) diakses pada 23 Oktober 2016
20. [/www.distrodoc.com](http://www.distrodoc.com) diakses pada 20 Oktober 2016
21. ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article diakses pada 20 Oktober 2016
22. eprints.dinus.ac.id/15069/1/JURNAL_TESIS.pdf diakses pada 20 Oktober 2016
23. eprints.umk.ac.id/992/1/Cover_dll.doc administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/.../1243 diakses pada 20 Oktober 2016

