

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh**

**Alan Yolán Saputra\*, Saiyid Syeikh, Ali Akbar**

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: alanyolansaputra@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This research is motivated by the success of an institution or organization in achieving its goals inseparable from the role and performance of employees in it. One of the indicators to achieve such success is human resources. This study aims to (1) describe the picture of leadership, work environment, employee motivation and performance (2) know and analyze the influence of leadership and work environment both directly and indirectly on employee motivation (3) know and analyze the influence of leadership and work environment both directly and indirectly on employee performance (4) know and analyze the influence of motivation on employee performance (5) know and analyze influence leadership and work environment through motivation for employee performance at the Sungai Full City Education Office. The results of the study showed (1) leadership and work environment in good condition and motivation and performance of employees at the Sungai Full City Education Office. (2) Leadership and work environment directly and indirectly affect employee motivation at the Sungai Full City Education Office, the value of direct influence is 44.89% and indirect influence is 28.32% so that the total influence is 73.21% and the remaining 26.79% is influenced by other factors. (3) Leadership and work environment directly and indirectly affect the performance of employees at the Sungai Full City Education Office, the value of direct influence is 41.28% and indirect influence is 31.66% so that the total influence is 72.94% and the remaining 27.06% is influenced by other factors. (4) Motivation affects the performance of employees at the Sungai Full City Education Office by 72.59% and the remaining 27.41% is influenced by other factors. (5) Leadership and work environment through motivation have a direct influence of 41.28% and an indirect influence of 34.56% on employee performance so that the overall total influence of leadership and environment through motivation on employee performance is 75.84% at the Sungai Full City Education Office.*

**Keywords :** *Leadership, Work Environment, Motivation, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga wajib suatu instansi memiliki pegawai yang produktif, karena pegawai yang produktif adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi/ unit kerja untuk bergerak maju.

Dinas Pendidikan sebagai jembatan antar Kementrian Pendidikan Nasional dengan daerah. Begitupun setiap Kabupaten/Kota di Indonesia. Semuanya memiliki Dinas Pendidikan yang bertugas melaksanakan urusan pendidikan demi tercapainya tujuan Pendidikan Nasional Kota Sungai Penuh merupakan kota yang terletak di Provinsi Jambi. Untuk melaksanakan urusan pendidikan dalam Kota Sungai Penuh juga memiliki Dinas Pendidikan, yang disebut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sungai Penuh tersebut merupakan suatu unsur pelaksanaan pemerintahan daerah yang mempunyai tugas membantu Wali kota melaksanakan unsur pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Berdasarkan uraian sebelumnya diketahui jumlah pegawai ASN maupun Non ASN pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh selama 5 tahun terakhir berfluktuasi meningkat disetiap tahunnya. Peningkatan jumlah pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh ini dikarenakan adanya penerimaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri yang biasa disingkat PPNPN ditahun sebelumnya sesuai dengan kebutuhan pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh Menurut Kartono, dkk (2018) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh

instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Faktor kepemimpinan memegang peran penting dalam mempengaruhi bawahannya untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawannya. Seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan dalam memajukan perubahan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif pula untuk tercapai tujuan suatu organisasi. Suatu kinerja yang diinginkan dapat dicapai dan tentunya dibutuhkan pemimpin yang mempunyai potensi untuk dapat mengarahkan karyawannya. Perusahaan merasa diuntungkan jika karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan (Pratiwi et al.,2022)

Pada sebuah organisasi akan dijumpai nilai-nilai atau budaya perusahaan yang kuat, yang diikuti oleh seluruh staf, nilai-nilai tersebut awalnya berasal dari nilai nilai yang diyakini dan dijalankan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan akan menjadi maju dan berkembang dipengaruhi oleh prinsip-prinsip, keyakinan, visi, skill (keterampilan), integritas kepribadian, karakter dan gaya kepemimpinan yang tepat yang diterapkan oleh pemimpinnya (A.Wijaya et al., 2019).

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Penelitian deskriptif akan menganalisis secara menyeluruh tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sungai Penuh.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis bukti empiris (data) dengan melakukan pengujian data secara statistic yang dilakukan secara sistematis agar dapat difahami fenomena sosial yang terjadi. Metode verifikatif digunakan untuk menerapkan analisis yang lebih terperinci dan mendalam serta ditetapkan secara terbatas agar terfokus pada domain tertentu.

Metode ini akan menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dan pengaruh serta mencari hubungan komparasi variabel. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat.

## HASIL

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi (Y).

**Tabel 1.** Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Variabel	Pengaruh		Sub Total	Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung		
	X1	X2		
Kepemimpinan	9,61%	14,16%	14,16%	23,77%
Lingkungan Kerja	35,28%	14,16%	14,16%	49,44%
<b>Pengaruh X1 &amp; X2 terhadap Y</b>				73,21%
<b>Faktor lainnya</b>				26,79%

Sumber : Data diolah 2023

Besarnya nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut.

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856a	.733	.725	2.286

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

Dari Table diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,733. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi pada penelitian dapat di pengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 73,3%, sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Z).

**Tabel 3.** Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Pengaruh		Sub Total	Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung		
	X1	X2		
Kepemimpinan	22,18%	15,83%	15,83%	38,01%
Lingkungan Kerja	19,10%	15,83%	15,83%	34,93%
<b>Pengaruh X1 &amp; X2 terhadap Y</b>				72,94%
<b>Faktor lainnya</b>				27,06%

Sumber : Data diolah 2023

Besarnya nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut.

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854a	.729	.721	2.239

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

Dari Table di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,729. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Analisis jalur sub struktur ketiga pada penelitian ini untuk menjawab tujuan penelitian keempat, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z).

Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi  $R^2$  berikut :

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852a	.725	.722	2.238

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari Table 5 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,725. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh motivasi sebesar 72,5%, sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan dapat membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula motivasi pegawai yang ada pada suatu instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arzi, 2014) dan Ahmad et. Al (2013) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mc Shane dan Von Glinow (2003:429) mendefinisikan kepemimpinan demokrasi sebagai kepemimpinan yang membantu orang mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien seperti menghubungkan kinerja pegawai pekerjaan dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa pegawai mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, sosok pemimpin dengan kepemimpinan demokrasi harus mampu memotivasi bawahannya bahwa bawahan mampu melaksanakan tugas secara maksimal. Hasil dari motivasi yang dilakukan pimpinan kemudian diadakan kesepakatan mengenai sasaran yang ingin dicapai beserta pembagian peran dan tugas secara jelas. Pemberian motivasi juga dilakukan dengan memberikan gambaran mengenai prestasi yang bisa dicapai apabila bawahan mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayeni (2023) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai sejalan dengan penelitian lain mengatakan Mc Shane dan Von Glinow (2003:429) mendefinisikan gaya kepemimpinan demokrasi sebagai gaya kepemimpinan yang membantu orang mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien seperti menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa pegawai mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, sosok pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokrasi harus mampu memotivasi bawahannya bahwa bawahan mampu melaksanakan tugas secara maksimal. Hasil dari motivasi yang dilakukan pimpinan kemudian diadakan kesepakatan mengenai sasaran yang ingin dicapai beserta pembagian peran dan tugas secara jelas. Pemberian motivasi juga dilakukan dengan memberikan gambaran mengenai prestasi yang bisa dicapai apabila bawahan mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian Arjuna (2021), Ramadhan (2023) dan Simanjuntak (2015) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (*ability*), disiplin (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan kepemimpinan serta lingkungan kerja dalam keadaan baik dan motivasi serta kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dalam kondisi Tinggi.
2. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, nilai pengaruh langsung sebesar 44,89% dan pengaruh tidak langsung sebesar 28,32% sehingga total pengaruh sebesar 73,21% dan sisanya 26,79% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, nilai pengaruh langsung sebesar 41,28% dan pengaruh tidak langsung sebesar 31,66% sehingga total pengaruh sebesar 72,94% dan

- sisanya 27,06% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh sebesar 72,59% dan sisanya 27,41% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
  5. Kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui motivasi memiliki pengaruh langsung sebesar 41,28% dan pengaruh tidak langsung sebesar 34,56% terhadap kinerja pegawai sehingga secara keseluruhan total pengaruh kepemimpinan dan lingkungan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 75,84% pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ramadhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. Sumatera Barat : Penerbit Mitra Cendekya Media.
- Rivai, V.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke 7*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J.(2021). *Path Analysis ; Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis Untuk Riset Skripsi, Tesis Dan Disertasi (Menggunakan SPSS)* Jakarta : PT. Elex Media Kompetindo.
- Sastrohadiwiryo, S., & Suhada, A.H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrative Dan Operasional (Edisi Revisi)* (D. Marlani Listianingsih, Ed). Jakarta Timur : Bumi Aksara.
- Septianingsih, L. (2019). Pengeruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Mandani Cabang Jati Mulyo. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudamici, Butarbutar, M., & Purba, S. (2021). *Manajemen SDM*. Sumatera Utara : Yayasan Kita Menulis
- Sinar Marta, H. M. P. (2021). *Organisasi Manajemen Dan Kepemimpinan*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* : Skopindo.
- Sriyana. (2022). *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. Palu : Feniks Muda Sejahtera
- Sudirman. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Sekda Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19 (127-131)
- Sugiyono (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung : Alfabeta
- Suhardi. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen (Teori Dan Implementasi)* Banten : PT Sada Kurnia Pustaka.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (H. Eryanto, Ed.). Jakarta: Bumi Aksara
- Syekh, S. (2013). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Balitbangda Provinsi Jambi Dalam Mewujudkan Jambi Emas 2015. *Jurnal Kazanah Intelektual*, 2 (4), 765-775
- W. Gulo. (2020). *Metode Penelitian*. Jakarta : Grasindo.