

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA YANG BERDAMPAK PADA PRESTASI KERJA

Rizki Kurniawan

Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Ahmad Yani Hazir

STIE Pertiba Pangkalpinang

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, work environment, organizational culture on performance both simultaneously and partially. Furthermore, to analyze the effect of performance on the performance of employees of the Land Office of Central Bangka Regency. The amount of sample determined is 30 employees of Land Office of Central Bangka Regency. The research instrument used questionnaires, arranged on a scale of 1-5, score 1 for very poor responses and a score of 5 for excellent responses. The method of analysis using path analysis (Path analysis) trimming model. Hypothesis testing using F test (simultaneous) and t test (partial).

The result of this research concludes that there is significant influence from the variable of leadership, motivation, work environment, organizational culture to motivation 97,3%. Furthermore, for performance variables there are positive and significant impact on employee performance which is seen from the coefficient of determination by 75 percent. Furthermore, to the Land Office of Central Bangka Regency to improve the variables of leadership, motivation, work environment, organizational culture in order to increase the motivation that can give a positive influence on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Working Area, Organizational Culture, Performance, Job Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur kunci dalam pelaksanaan tugas-tugas Kantor Pertanahan. Sesuai TUPOKSI Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah khususnya dalam rangka pelaksanaan administrasi pertanahan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah mempunyai peran yang strategis dalam urusan pertanahan di Kabupaten Bangka Tengah, dikarenakan tanah dan pertanahan merupakan unsur vital dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, menjadi sumber-sumber keadilan dan kemakmuran masyarakat.

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diantaranya adalah Pegawai ASN wajib melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan. Hal tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka aparatur sipil negara wajib mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib

mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Kinerja dapat terlihat dalam pelaksanaan pembangunan. Yang pelaksanaannya harus mengarah pada penciptaan *good governance* yang diterjemahkan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik yang saat ini sedang menjadi tantangan bagi semua sektor pada jajaran pemerintah Republik Indonesia. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif pada prestasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Yukl, 2015: 9). Kepemimpinan dalam birokrasi merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya birokrasi. Karena pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya birokrasi sehingga bisa menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain (Pasolong, 2013: 2). Kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk birokrasi sangat penting, oleh karena pemimpinlah yang dapat membuat keputusan, memotivasi bawahan melaksanakan keputusan yang telah dibuat, dan pemimpinlah juga yang mengawasi pelaksanaan keputusan tersebut agar dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan. Hal lain yang tidak boleh luput dalam diri seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada setiap bawahannya. Karena salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi.

Menurut Siagian (dalam Sedarmayanti, 2014:233), motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Hasibuan (dalam Romli, 2014:73), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan demikian hal-hal tersebut terjadi karena adanya keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari anggotanya yang pada akhirnya dapat menumbuhkan dan meningkatkan gairah dan semangat untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Fitriana Rizal, 2015:4) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (dalam Rokhilah, 2014:71), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti, bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja di atas, terlihat betapa pentingnya lingkungan kerja bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Oleh karena itu apabila lingkungan kerja pada Kantor

Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah tidak nyaman, maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang pada akhirnya akan berdampak pula pada prestasi dan kepuasan kerja.

Seperti halnya individu, organisasi juga mempunyai kepribadian. Kepribadian pada sebuah organisasi lebih dikenal dengan nama budaya organisasi. Budaya organisasi akan membentuk identitas organisasi atau jati diri organisasi. Identitas organisasi sangat diperlukan untuk menumbuhkan kebanggaan yang akan mengembangkan budaya kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara solid di dalam tubuh organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga membentuk citra baik organisasi. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya.

Selanjutnya adalah karakteristik organisasi yang merupakan ciri-ciri dari organisasi yang meliputi kebijakan dan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2013: 19).

Budaya organisasi akan membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi (Nawawi, 2015: 15). Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Oleh karena itu budaya organisasi yang sudah baik sebaiknya dipertahankan atau bahkan perlu ditingkatkan dan disesuaikan dengan tuntutan jaman, karena budaya organisasi adalah salah satu hal yang tidak bisa kita lupakan begitu saja dalam sebuah organisasi. Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pencapaian kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah dari hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2016, dinilai masih adanya kinerja kantor yang belum tercapai sebagaimana terget yang sudah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya juga menyebabkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang optimal sebagaimana kinerja yang diharapkan. Seperti Program Sarana dan Prasarana Daerah mencapai 45,63%, jumlah Penyelenggaraan Penataan Agraria di Daerah mencapai 40,54%, Penyelenggaraan Penataan Masalah Agraria dan Tata Ruang Daerah hanya mencapai 6,64%, dan Penyelenggaraan Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang dan Penguasaan Tanah di Daerah bahkan 0%.

Upaya peningkatan kinerja melalui pengelolaan sumber daya pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dan dalam rangka mensukseskan program-program dan kegiatan-kegiatan harus dimulai dengan perencanaan yang jelas, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, sehingga upaya peningkatan kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno,

2015: 150). Lebih lanjut Sutrisno (2015:74) mengatakan, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013:117) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Apabila kepuasan kerja sudah dirasakan dan didapatkan oleh pegawai maka secara tidak langsung rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi akan muncul, kemungkinan kecil pegawai akan keluar atau mengundurkan diri dari organisasi, sehingga pegawai akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

II. TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1.4. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014:14) Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, yang mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Kepemimpinan mempunyai suatu falsafah bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan. Menurut Robbins (2014:4) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut Winardi (2001:35), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan menurut Hoy (1988:46) kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, dan kemampuan untuk membimbing orang.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Yukl, 2015: 9). Dalam Wibowo (2015:280) memberikan definisi kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sementara itu Kreitner dan Kinicki mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom dalam Feriyanto (2015:95). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacuh oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

2.1.5. Motivasi

Menurut Spiering dalam Mulyadi (2015:89) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Menurut Stanford dalam Mulyadi (2015:89)

mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Sedangkan dalam Wibowo (2015:111) mendefinisikan motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Terakhir motivasi memiliki dimensi ketekunan, dimensi ini merupakan ukuran mengenai beberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya (Robbins, P. Stephen, 2014:222).

Pegawai yang terdorong secara *intrinsik* akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor *ekstrinsik* cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi (Siagian, 2008:107)

2. 1. 6. Lingkungan Kerja

Menurut Heizer dan Render (2006:501) dalam Sulastri (2015:40), lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai.

Pegawai yang biasa kerja keras di bawah keadaan yang tidak mendukung seperti, temperatur yang tinggi, kurang pencahayaan, polusi udara, atau ruang kerja yang sempit dan berantakan, kurang privasi (pegawai tidak punya meja/lemari sendiri) dibandingkan dengan ruang kerja fisik yang aman, sehat dan menyenangkan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai seperti struktur tugas yang diberikan dari seseorang pemimpin mudah dipahami, mudah dikerjakan dan sistem wewenang yang diberikan untuk mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab serta kelompok kerja yang mendukung, saling membantu, saling bekerja sama. Dalam hal ini membutuhkan pemimpin yang percaya dan memberikan kesempatan sepenuhnya kepada pegawai untuk memaksimalkan hasil kerjanya.

Lingkungan kerja fisik yang di dalamnya terdapat peralatan pendukung pekerjaan yang tidak dapat dipakai sehingga pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal, hal ini akan berpengaruh pada kinerja yang rendah pula. Lingkungan kerja nonfisik ditandai dengan adanya kelompok kerja yang kompak, saling berkomunikasi, akan memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai tetapi jika terdapat konflik yang berkepanjangan tidak cepat diselesaikan, misalnya persaingan tidak sehat, saling menjatuhkan, saling bermusuhan, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang buruk. Lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja secara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dengan indikator: penataan ruang/gedung, penggunaan teknologi, sarana penunjang, struktur tugas, komunikasi, kerjasama dan dukungan.

Kondisi lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung, dan motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreatifitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

2. 1. 7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi & misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Harvey dan Brown (dalam Sakhid, 2015:19), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Menurut S.P Robbins (dalam Sakhid, 2015:23), mendefinisikan budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Vijay Sathe, budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Dalam menentukan kekuatan budaya organisasi, terdapat dua faktor didalamnya yaitu kebersamaan dan identitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai yang dianut secara bersama. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai-nilai budaya organisasi.

2. 1. 8. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerjaan tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibisono, 2006:456). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, Suntoro (dalam Nawawi, 2015:212).

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, oleh karena dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasannya. Disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja ini karyawan-

karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Perlu diperhatikan, penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan akan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

2.1.9 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan (Sulastri 2015:50). Dalam Sulastri (2015:50) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, beban kerja, kesempatan, penghargaan dan lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor imbal jasa, bonus ataupun promosi (Sutrisno, 2011:151 dalam Sulastri, 2015:50).

Manajemen maupun pegawai perlu umpan balik tentang prestasi kerja mereka sehingga diperlukan penilaian prestasi kerja. Menurut Handoko (2008:198) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui manajemen organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal itu perlu dipersiapkan. Sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktik, makin standart dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

2.3.1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Menurut Suradinata (2003:47) pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan, bahwa pemimpin itu adalah yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan sehingga mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawai. Penelitian Agus Heru (2006), Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Sine Disimpulkan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Astuti 2014:28).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Putra, 2015:11).

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Bangka Tengah.

2.3.2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Siagian (2008:102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2009: 141). Motivasi mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya yang membentuk kinerja (Wibowo, 2007: 389). Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat (Putra, 2015:12).

Hipotesis: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Bangka Tengah

2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Pencahayaan, kebisingan dan vibrasi, temperatur, kelembaban dan kualitas udara merupakan faktor dalam lingkungan kerja yang berada di bawah kendali organisasi dan manajer operasional (Heizer, 2015:467). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai (Supardi, 2004: 37)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Putra, 2015:12).

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Bangka Tengah

2. 3. 4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Budaya adalah filosofi atau prinsip yang dianut oleh organisasi. Masing-masing organisasi memiliki filosofi dan prinsip yang berbeda tergantung dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Budaya akan sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja terutama cara pandangannya terhadap sesuatu. Budaya organisasi yang baik akan mengarahkan orang tersebut kepada motivasi untuk bekerja secara maksimal.

Apabila individu tersebut bekerja secara maksimal maka hasil kerjanya menjadi lebih baik. Budaya organisasi menciptakan suasana hubungan kerja yang mengutamakan kebersamaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Filosofi itu harus ditanamkan pada setiap individu dalam organisasi agar memberikan pedoman dalam bekerja. Menurut Siagian (2000) mengatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya yang kuat mampu meningkatkan kinerja, menumbuhkan suburkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya meningkatkan rasa” sensebelonging” terhadap perusahaan serta mampu memperbesar keuntungan perusahaan.

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Bangka Tengah

2. 3. 5. Hubungan Kinerja dengan Prestasi Kerja

Saydam (2003:246) mengemukakan bahwa setiap pegawai menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Robbin (1998: 149) menyatakan bahwa pegawai menganggap adanya hubungan yang kuat antara kinerja dan penghargaan yang mereka terima. Penghargaan tersebut merupakan wujud prestasi kerja yang telah mereka capai. Pegawai mengharapkan agar pekerjaan yang dikerjakannya memperoleh imbalan yang lebih dan setara dengan apa yang telah dikerjakan untuk organisasi, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri berupa imbalan seperti meningkatkan gaji dan memperluas kesempatan untuk dipromosikan.

Hipotesis 5: Terdapat pengaruh kinerja terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Bangka Tengah

III. METODOLOGI PENELITIAN

3. 1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian akademik yang menggunakan metode penelitian survey. Responden menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan oleh peneliti, menganalisis jawaban untuk mengetahui seberapa jauh implikasinya terhadap lembaga yang ada. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara tiga variabel, yaitu independen, intervening dan dependen, desain penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap intervening serta pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen. Desain penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pengaruh variabel sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (independen variabel) yaitu kepemimpinan (x_1), motivasi (x_2), budaya organisasi (x_3) dan lingkungan kerja (x_4).
- b. Variabel perantara (intervening variabel) yaitu kinerja (Y).
- c. Variabel terikat (dependen variabel) yaitu prestasi (z)

3. 2. Populasi dan Metode Pegambilan Sampel

3. 2. 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

3. 2. 2. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Non probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Teknik ini digunakan mengingat jumlah populasi relatif kecil dan dengan maksud untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Riduan, 2013:61). Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode sensus, hal ini dikarenakan jumlah populasi pada tempat/lokasi penelitian kecil, yaitu hanya berjumlah 30 pegawai. Arikunto (1998:120) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3. 3. 2. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Dalam mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, digunakan skala ordinal yang diubah menjadi skala interval. Pengubahan ini diperlukan karena analisis statistik yang digunakan adalah uji statistik parametrik (Riduwan dan Kuncoro 2011:3). Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner. Responden menentukan jawaban dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia, yaitu: STS (Sangat Tidak Setuju)= 1, TS (Tidak Setuju) = 2, KS (Kurang Setuju) = 3, S (Setuju) = 4, SS (Sangat Setuju) = 5. Untuk memberikan fokus kajian yang lebih cermat, diperlukan rumusan batasan operasional variabel penelitian dan pengukur variabel yang penjabarannya dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Instrument Variable dan Indikator

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Kepemimpinan (X_1)	1. Direktif	a. Arahan mengenai tugas	Interval
	2. Suportif	b. Mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian pribadi	
	3. Partisipatif	c. Berbagi informasi dan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan	
	4. Berorientasi Prestasi	d. Menantang dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja terbaik mereka	
	5. Lingkungan kerja	e. Kemampuan menguasai lingkungan kerja	
Motivasi (X_2)	1. Kebutuhan fisiologis	a. Memenuhi kebutuhan dasar b. Mendapatkan imbalan	Interval
	2. Kebutuhan rasa aman	c. Kebutuhan keselamatan jasmani d. Kebutuhan keamanan e. Perasaan bebas dari ketakutan	

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
	3. Kebutuhan sosial	f. Bersosialisasi g. Bantuan dari orang lain	
	4. Kebutuhan penghargaan	h. Pengakuan atas status i. Pengakuan terhadap pencapaian/prestasi	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	j. Kebutuhan pencapaian tujuan/cita-cita k. Kebutuhan perwujudan diri	
Budaya Organisasi (X ₃)	1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko	a. Perencanaan organisasi untuk pengembangan b. Komitmen untuk inovatif dan mengikuti perubahan c. Dukungan dalam mengambil keputusan	Interval
	2. Perhatian terhadap detail	d. Memperhatikan secara rinci pekerjaan e. Memeriksa kembali hasil pekerjaan	
	3. Orientasi hasil	f. Merencanakan setiap detail kegiatan g. Pencapaian hasil sesuai atau lebih dari target	
	4. Orientasi orang	h. Penyediaan sarana dan prasarana pendukung i. Dukungan terhadap kenyamanan kerja j. Toleransi terhadap keperluan pribadi	
Lingkungan Kerja (X ₄)	1. Lingkungan fisik	a. Tata ruang kantor b. Fasilitas kantor	Interval
	2. Lingkungan non fisik	c. Hubungan kerja antar pegawai d. Hubungan kerja dengan atasan e. Keleluasaan dalam mengambil keputusan	
Kinerja (Y)	1. Kuantitas	a. Menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tanpa banyak kesalahan	Interval
	2. Kualitas	b. Kerapihan, ketelitian dan mematuhi semua peraturan sesuai dengan pekerjaan	
	3. Efektivitas	c. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	
Prestasi (Z)	1. Faktor Organisasional	a. Promosi/mutasi pekerjaan b. Penghargaan terhadap pekerjaan	Interval
	2. Faktor Personal	c. Kualitas pekerjaan melebihi yang diharapkan d. Kepercayaan atasan e. Manfaat hasil pekerjaan	

Sumber: diolah oleh peneliti

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Kuesioner; Kuesioner merupakan suatu alat untuk memperoleh data yang berisi pertanyaan secara tertulis dan dijawab secara tertulis oleh responden tentang variabel yang diteliti. Data dari kuesioner dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Skala pengukuran yang di gunakan adalah skala *likert* dengan skor 1 sampai 5.
- b. Observasi Lapangan; Yaitu pengamatan suatu objek secara langsung oleh peneliti, kemudian hasil pengamatan di catat secara sistematis sesuai dengan data yang dibutuhkan.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dilakukan melalui pengolahan data yang didapat dari kuesioner. Analisa dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan regresi linier sederhana serta korelasi untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antara variabel bebas(X) yaitu variabel kepemimpinan (X₁), variabel motivasi (X₂),

variabel budaya organisasi (X_3) dan variabel lingkungan kerja (X_4), variabel perantara (Y) kinerja dan variabel terikat (Z) yaitu prestasi (Z)

3.6.1. Uji instrumen Penelitian

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengukur valid atau tidaknya item-item pernyataan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali dalam Sulastri 2015:92). Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Jenis data yang digunakan adalah data interval. Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor total sehingga diperoleh koefisien korelasi (Sugiono dalam Sulastri 2015:92). Koefisien korelasi dihitung dengan persamaan *Pearson Product Moment* (PPM).

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau andal jika responden konsisten atau stabil, artinya jika kuesioner tersebut digunakan kembali untuk mengukur suatu fenomena maka hasil yang diperoleh relatif tidak jauh berbeda dengan hasil telah di peroleh sebelumnya (Ghozali, 2006: 129). Reliabilitas ditentukan oleh nilai *cronbach's alpha* (α).

3.6.1.2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik untuk dapat digunakan dalam Path Analysis (Ghozali, 2009:74). Normal atau tidaknya suatu data dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya. Dalam menjelaskan out put test of normality, ada pedoman pengambilan keputusan melalui **Uji Kolmogorov-Smirnov**, yaitu:

- Nilai signifikansi (sig) atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
- Nilai signifikansi (sig) atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data normal.

3.6.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur yang terdiri atas pengaruh langsung dan tidak langsung, serta perbandingannya dalam penentuan variabel dominan dan menggunakan analisis regresi dengan variabel intervening. Variabel intervening adalah variabel antara atau mediating yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka model diagram jalur dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Uji Anova atau Uji F

Untuk menguji sub struktur secara simultan, dilakukan dengan uji signifikansi simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F, uji statistik F adalah untuk menunjukan apakah semua variabel x_1, x_2, \dots, x_n yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Y (Ghozali, 2009: 20). Pengujian di atas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel F, dengan taraf alpha (α) = 0,05. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak.

hitung $\leq F_{\text{tabel}}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak (Ghozali, 2009: 17).

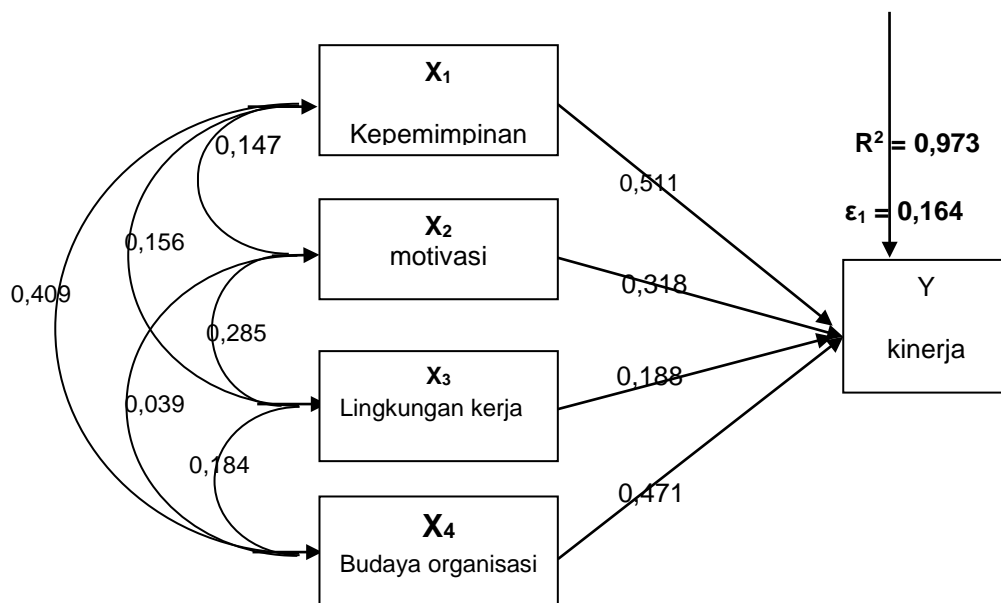
3.6.3.2. Uji Signifikan atau Individu (Uji t)

Pengujian sub struktur secara parsial, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual melalui uji statistik t. Pada uji statistik t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y dengan menganggap variabel X lainnya konstan (Ghozali, 2009: 20). Pengujian di atas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel t, dengan taraf alpha (α) = 0,05 dua sisi. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima, sebaliknya jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak (Suharyadi dan Purwanto, 2009:229).

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3.2.2. Pengaruh Bersama Variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja Budaya organisasi terhadap motivasi

Secara umum analisis jalur variabel pengaruh Variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) Budaya organisasi (X_4) secara simultan terhadap motivasi dapat dijelaskan pada Gambar 4.8. di bawah ini:



Gambar 4.7. Pengaruh Variabel Bebas (x) terhadap Variabel motivasi (Y)

Dari gambar tersebut di atas, maka dapat kita jelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dari gambar di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu:

$$Y = 0,511X_1 + 0,318X_2 + 0,188X_3 + 0,471 X_4 + 0,164\epsilon_1$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Terdapat hubungan asosiatif kepemimpinan dengan kinerja yang besarnya, sebesar 0,511 (ρ_{YX1})
2. Terdapat hubungan asosiatif motivasi dengan kinerja yang besarnya, sebesar 0,318 (ρ_{YX2})

3. Terdapat hubungan asosiatif lingkungan kerja dengan kinerja yang besarnya, sebesar 0,188 (ρ_{YX3})
4. Terdapat hubungan asosiatif budaya organisasi dengan kinerja yang besarnya, sebesar 0,471 (ρ_{YX4})

Tabel 4.18. Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung				Total Pengaruh Tdk langsung	Total pengaruh
		X_1	X_2	X_3	X_4		
X_1	0,261		0,024	0,015	0,098	0,137	0,398
X_2	0,101	0,024		0,017	0,006	0,047	0,148
X_3	0,035	0,015	0,017		0,016	0,048	0,084
X_4	0,222	0,098	0,006	0,016		0,121	0,343
Total Pengaruh							0,973

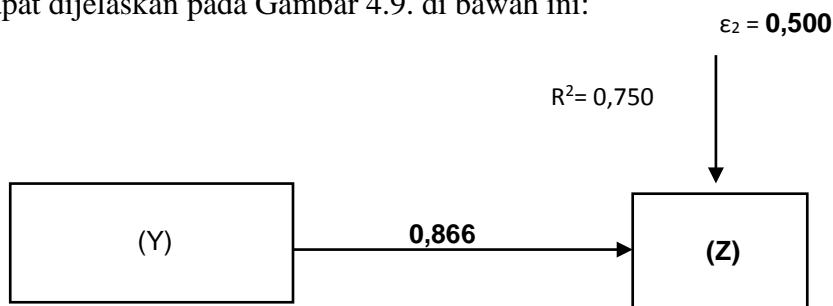
Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat dijelaskan bahwa besaran pengaruh dari masing-masing variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y sebagai berikut:

1. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 39,8 %.
2. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 14,8 %.
3. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja (Y), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 8,4 %.
4. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel budaya organisasi (X_4), terhadap kinerja (Y), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 34,3 %.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,973. Hal ini berarti 97,3% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 2,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.3.2.3. Pengaruh Bersama Variabel kinerja (Y) terhadap prestasi kerja (Z)

Secara umum analisis jalur variabel pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja dapat dijelaskan pada Gambar 4.9. di bawah ini:



Gambar 4.9. Pengaruh variabel kinerja (Y) terhadap variabel prestasi kerja (Z)

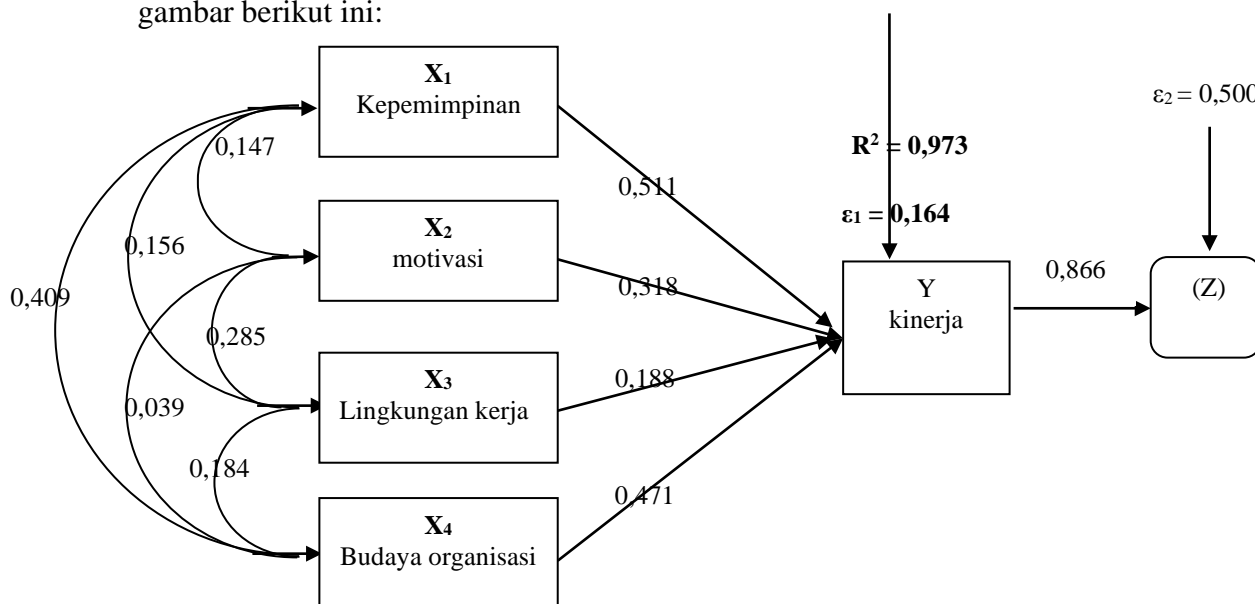
Dari gambar tersebut di atas, maka dapat kita jelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel (Y) terhadap variabel (Z), dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dari gambar di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu:

$$Z = 0,866Y + 0,500\varepsilon_2$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan Terdapat hubungan asosiatif kinerja dengan prestasi kerja yang besarnya, sebesar 0,866 (ρ_{ZY}). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,750. Hal ini berarti 75% variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 25% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.3.2.4. Model analisis jalur gabungan pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dan dampaknya terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan analisis jalur dari masing masing sub struktur model yang dilakukan yang telah ditetapkan, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.11. Model Analisis Jalur Secara Gabungan

4.4. Pengujian Hipotesis dan Pengujian Kelayakan Model Penelitian

4.4.1. Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan Variabel X₁, X₂, X₃, X₄ Terhadap Y)

Hasil pengaruh variabel bebas X₁, X₂, X₃, X₄ secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Dengan kriteria uji: tolak H₀ jika F_{hitung} > F_{tabel} dan singifikansi < 0,05.

Tabel 4.19 Uji F secara simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7848.933	4	1962.233	111.674	.000 ^a
	Residual	439.278	25	17.571		
	Total	8288.211	29			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, motivasi, LINGKUNGAN, kepemimpinan

b. Dependent Variable: KINERJA

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap Variabel Y dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 111,674 dan nilai signifikansi 0.000^a. Untuk F tabel diperoleh dengan df; n-k-1 (30-4-1=25) dengan tingkat alpha 5% diperoleh F tabel sebesar 2,759. Dengan demikian F hitung 111,674 > F tabel 2,759. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

4.4.2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung > dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Dari tabel 4.20 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,916 dengan taraf signifikansi 0,001. Nilai t tabel diperoleh dengan df; n-k-1 (30-4-1=25) dan uji dua sisi (2-tailed), di peroleh t tabel sebesar 2,059, dikarenakan nilai t hitung > t tabel (3,916 > 2,059), dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel 4.20 Hasil Uji t Secara Parsial X₁ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.461	8.287		2.469	.021
kepemimpinan	.509	.130	.511	3.916	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap motivasi dapat dinyatakan dengan persamaan jalur:

$$Y = 0,511 X_1 + 0,164 \epsilon_1$$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baiknya kepemimpinan yang ada, maka kinerja akan semakin meningkat. Semakin baiknya kepemimpinan yang ada maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dengan besaran pengaruhnya sebesar 39,8 persen.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dari tabel 4.21 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,556 dengan taraf signifikansi 0,017. Nilai t tabel diperoleh dengan df; n-k-1 (30-4-1=25) dan uji dua sisi (2-tailed), di peroleh t tabel sebesar 2,059, dikarenakan nilai t hitung > t tabel (2,556 > 2,059), dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis

H2 “motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel 4.21 Hasil Uji t Secara Parsial X₂ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.461	8.287		2.469	.021
motivasi	.364	.143	.318	2.556	.017

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total langsung dan tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja dapat dinyatakan dengan persamaan jalur:

$$Y = 0,318X_2 + 0,164 \epsilon_1$$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baiknya motivasi yang ada, maka kinerja akan semakin meningkat dengan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dengan besaran pengaruhnya sebesar 14,8%

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Dari tabel 4.22 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,832 dengan taraf signifikansi 0,015. Nilai t tabel diperoleh dengan df; n-k-1 (30-4-1=25) dan uji dua sisi (2-tiled), di peroleh t tabel sebesar 2,059, dikarenakan nilai t hitung > t tabel (2,832 > 2,059), dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel 4.22 Hasil Uji t Secara Parsial X₃ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.461	8.287		2.469	.021
LINGKUNGAN	.320	.113	.188	2.832	.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dinyatakan dengan persamaan jalur:

$$Y = 0,188X_3 + 0,164\epsilon_1$$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baiknya lingkungan kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Semakin baiknya lingkungan kerja maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dengan besaran pengaruhnya sebesar 8,4 persen.

4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja

Dari tabel 4.23 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,653 dengan taraf signifikansi 0,001. Nilai t tabel diperoleh dengan df; n-k-1 (30-4-1=25) dan uji dua sisi (2-tiled), di peroleh t tabel sebesar 3,653,

dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,653 > 2,059$), dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H4 “budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel 4.23
Hasil Uji t Secara Parsial X₄ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.461	8.287		2.469	.021
BUDAYA	.566	.155	.471	3.653	.001

Berdasarkan hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total langsung dan tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja dapat dinyatakan dengan persamaan jalur:

$$Y = 0,471X_4 + 0,164\epsilon_1$$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baiknya budaya organisasi, maka kinerja akan semakin meningkat. Semakin baiknya budaya organisasi, maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dengan besaran pengaruhnya sebesar 12,1 persen.

4.4.3. Pengaruh kinerja Prestasi Kerja

Untuk mengetahui variabel kinerja (Y) terhadap prestasi kerja (Z) perlu dilakukan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut: Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai *probability* < 5%. Untuk menguji hipotesis tersebut, nilai t_{hitung} adalah 5,053. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % dan pengujian dilakukan dengan df $n-k-1$ ($30-1-1=28$) dua sisi (2-tailed), di peroleh t_{tabel} sebesar 2,048. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,053 > 2,048$), kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dari kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel 4.24.
Pengujian kinerja (Y) terhadap prestasi kerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.177	3.928		7.937	.000
KINERJA	.859	.170	.866	5.053	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh Pengaruh Variabel kinerja (Y) terhadap variabel prestasi kerja (Z) dapat dinyatakan dalam persamaan jalur, sebagai berikut:

$$Z = 0,866Y + 0,500\epsilon_2$$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan apabila kinerja semakin meningkat, maka prestasi kerja pegawai semakin baik. Pengaruh kinerja terhadap variabel prestasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan dengan besaran pengaruhnya sebesar 75,0 persen. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja yang ditingkatkan secara terus menerus maka prestasi kerja akan semakin baik, sedangkan sisanya sebesar 25% disebabkan oleh pengaruh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh dari variabel variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 97,3 %; Terdapat pengaruh parsial dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 39,8 %; Terdapat pengaruh parsial dari variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 14,8 %; Terdapat pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja (Y), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 8,4 %; Terdapat pengaruh parsial dari variabel budaya organisasi (X_4), terhadap kinerja (Y), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 12,1 %; Terdapat pengaruh variabel kinerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 75%.

V. SIMPULAN

Berikut ini dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: Variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja untuk itu dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai; Variabel kepemimpinan sangat besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lain, untuk itu perlu dipertahankan dengan baik agar dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja; Variabel kinerja memberikan pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja pegawai untuk itu perlu ditingkatkan lagi pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai agar mampu mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai; Variabel lingkungan kerja masih kurang pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya untuk itu perlu diperhatikan untuk memberikan kebijakan yang baik terhadap lingkungan kerja pegawai; Variabel motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar terjaga kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan kebijakan yang baik bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah. Untuk penelitian yang akan datang perlu menambahkan variabel bebas, antara dan terikat lainnya, termasuk menambahkan dimensi dari masing-masing variabelnya agar dapat menambah pengetahuan yang lebih mendalam. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti yang akan meneliti lebih lanjut. Selain itu juga perlu dilakukan pengkajian dalam lingkup yang lebih dalam dan lebih luas lagi ditempat yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- [2] Beehr, T.A., & Franz, T.M. (Eds.) (1987). The current debate about the meaning of job stress. New York: The Haworth Press.
- [3] Dessler Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46.
- [4] Donnelly, Gibson. 1996. Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.
- [5] Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.

- [6] Gioia, D. A., Schultz, M. & Corley, K. G. (2000) Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of management Review*.
- [7] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [8] Hamdan, D. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Inflasi menurut Indeks Harga Konsumen dan Implikasinya terhadap pertumbuhan ekonomi di provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 89-101. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/7>
- [9] Hazir, A., Othman, R., Berma, M., & Shahadan, F. (2018). Mengenal Pasti dan Memeringkatkan Sektor-Sektor Ekonomi Utama di Kepulauan Bangka Belitung Indonesia. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 28-40. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/12>
- [10] Hawari D, 2008 *Manajemen Cemas dan Depresi*. Jakarta: Balai Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia,
- [11] Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior*, Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York.
- [13] Mathis, Robert L. John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba 4.
- [14] Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [15] Pearlin, Leonard I. and Schooler, Carmi. 1978. "The Structure of Coping" *Journal of Health and Social Behavior*
- [16] Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta*.
- [17] Rice, Phillip L, 1999. *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company.
- [18] Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- [19] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- [20] Suhardi, S. (2015). Persepsi pemakai laporan keuangan pemerintah daerah terhadap independensi auditor badan pemeriksa keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 10(2), 1-29. doi:10.19184/jauj.v10i2.1249
- [21] Suhardi, Afrizal, Amri, Ahmad Yani, Hamdan, 2019. Market Structure and Distribution Patterns of Strategic Commodities Driving Regional Inflation in Indonesia. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*. Volume:10, Issue:2, Pages:137-144.
- [22] suhardi, suhardi. (2018). Telaah Kepemilikan Kebenaran Ilmiah Pada Pengembangan Pengetahuan Akuntansi. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 68-79. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/23>