
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI BALI

Ni Made Ari Danthi
Universitas Warmadewa
aridanthi@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, pemimpin adalah motor penggerak utama dalam organisasi agar semua tujuan organisasi bisa tercapai. Untuk mencapai semuanya itu organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar bisa tercipta suasana yang nyaman dalam melakukan aktivitas. Disamping itu motivasi kerja bisa tercapai apabila pegawai termotivasi untuk bekerja lebih optimal guna meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan tolok ukur untuk mencapai target dan sasaran yang diharapkan guna terciptanya Aparatur Sipil Negara yang professional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali, metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode angket yang jumlah 33 orang. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan PLS dengan program pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, (3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan (5) motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja PNS pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

Abstract

Leadership style has an important role in an organization, a leader is the main driving force in an organization in order to reach all the organization's goals. To reach all of it, an organization should care of work environment of the employees in order to make a comfortable work condition. Beside of that, work motivation can be reached if the employees are motivated to work more optimally in order to increase the performance of the employees. Whereas the employees performance in an organization is the benchmarks for achieving the target and objectives in order spawned by the professional State Civil Apparatus. Population in this study were all employees in Board of Women Empowerment and Child Protection Bali Province. The sampling method of this study is questionnaire with 33 samples. This hypothesis is tested by PLS with data processing program. The result of this study are : (1) leadership style has positive and significant influence to performance, (2) leadership style has positive and significant influence to work environment, (3) leadership style has positive and not significant influence to work motivation, (4) work environment has positive and not significant influence to performance, (5) work motivation has positive and not significant influence to performance. The implication of this study is the leadership style, work environment, work motivation, employee performance need to improve in order to increase the performance of public employees in Board of Woman Empowerment and Child Protection Bali Province.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Pemerintah Provinsi Bali sebagai salah satu Provinsi di Indonesia yang mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Bali. Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat

Bali tidak terlepas dari peranan perempuan. Salah satu badan yang mengurus tentang peranan perempuan dalam membangun Bali adalah Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali yang bertujuan meningkatkan perempuan dalam

pembangunan di Bali.

Dalam mewujudkan misi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali perlu disusun Rencana Strategi (Renstra). Renstra ini disusun dengan berpedoman pada RPJMD Provinsi Bali, yaitu merupakan penjabaran teknis dari RPJMD.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali juga telah menetapkan visi sebagai berikut "Terwujudnya Keadilan dan Kesetaraan Gender serta Perlindungan terhadap Perempuan dan Anak Menuju Bali Yang Maju, Damai, dan Sejahtera". Dan misi merupakan komitmen untuk melaksanakan agenda-agenda utama yang menjadi penentu keberhasilan penempatan visi pembangunan. Badan Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali telah menetapkan Misi sebagai berikut: (1) Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan Gender. (2) Mewujudkan Perlindungan terhadap Perempuan dan Anak.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali untuk mencapai tujuan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali ditentukan oleh pegawainya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Marpaung, 2014). Menurut Marpaung kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku seorang pemimpin untuk merancang atau untuk mengintegrasikan tujuan yang diinginkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain didalam memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya. Sedangkan Purnawasari, (2012) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja. Menurut (Aurelia, 2013;1210), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai selalu melakukan aktivitas kegiatannya untuk bekerja setiap hari. Sedangkan menurut (Supardi, 2003:37) mengatakan bahwa keadaan di

sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat membawa kita ke suasana yang memberi kesan yang menyenangkan, memberi kenyamanan, menentramkan serta menyejukan hati dan memberi kesan betah bekerja dan lain sebagainya. (Suranto, 2014) mengatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja yang merupakan sebagai pendorong untuk memberi dorongan kepada seseorang pegawai didalam melakukan aktivitasnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai didalam suatu organisasi sehingga pegawai mempunyai tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan. Dalam pelaksanaannya organisasi kegiatan, pengukuran kinerja sangat erat hubungannya dengan kinerja kerja perorangan (Marpaung, 2012:31). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu gaya atau perilaku dan strategi seseorang sebagai hasil kombinasi yang diterapkan oleh seseorang pemimpin ketika pemimpin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sudah diteliti menunjukkan positif dan signifikan (Marpaung, 2014).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Handoko (1999) mengatakan motivasi adalah akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang untuk bisa mencapai apa yang diinginkan. Sehingga timbulah dorongan seseorang yang bersangkutan bahwa tindakannya pasti akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Jenis-jenis motivasi terdiri dari internal dan eksternal. Menurut Mc Clelland motivasi terdiri dari motivasi berprestasi, berkuasa dan berkearifan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan positif dan signifikan (Suranto, 2014)

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan tempat kerja baik dilihat secara fisik maupun non fisik maka dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja sebagaimana yang diharapkan

(Supardi 2003:37). Dengan pengertian yang lain lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2007:105) dan (Manaf dkk, 2015) menegaskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu : 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sudah diteliti menunjukkan positif dan signifikan (Purnawasari, 2012).

Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang menghubungkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja organisasi sudah diteliti dan menemukan positif dan signifikan, namun perlu diteliti kembali pada organisasi publik. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada organisasi bisnis.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali sebagaimana berikut:

1. Kepemimpinan pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali, cenderung kurang memperlakukan pegawainya dengan adil, penugasan pegawai cenderung tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Hal ini diungkapkan oleh seorang pegawai.
2. Pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Diungkapkan oleh pegawai
3. Pegawai kurang bersemangat dalam melakukan tugas.
4. Kemampuan pegawai untuk berinovasi rendah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali berdampak kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali dilihat dari tingkat kehadiran.

Tinjauan Pustaka ***Kepemimpinan***

Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan tanggung jawab seorang pemimpin. Jika terjadi kegagalan didalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan, justru sebaliknya kesuksesan pemimpin dapat dilihat dalam memimpin suatu organisasinya untuk dapat mempengaruhi orang lain didalam menjalankan tujuan visi dan misi suatu organisasi. Menurut Wahjosumido (1999:79) Kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, keluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Menurut Kartono (2006) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Dimana pemimpin juga merupakan seorang inisiator, motivator, stimulator, dinamisator dan innovator dalam organisasi. Dimana seorang pemimpin yang baik harusnya memberikan pengalaman, ketrampilan dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan kerja pegawai. Namun pemimpin efektif mampu memberikan penghargaan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dapat memberi arti yang didalamnya memiliki unsur-unsur seni, adanya kemampuan dan kecerdasan yang mempengaruhi perasaan dan pikiran dari proses tersebut akan mengakibatkan adanya kesediaan untuk melakukan suatu usaha yang diinginkan dan mengarahkan tercapai tujuan bersama (Winanti, 2010:12)

Kepemimpinan juga diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola pikir yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh dirumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah suatu aktivitas untuk dapat mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2009:5).

Pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan merupakan suatu proses memimpin pada sebuah kelompok dan dapat mempengaruhi kelompok itu sendiri didalam mencapai tujuannya (Robbin dan Coutler, 2010:146).

Kemampuan seseorang untuk memimpin orang lain adalah sebuah kualitas fundamental yang dicari organisasi-organisasi dalam karyawan mereka. Dimana para pemimpin yang efektif mengandalkan daya tarik emosional untuk dapat membantu didalam menyampaikan pesan-pesan mereka. Ketika para pemimpin merasa berkepuasan, antusias, dan aktif, mereka lebih mungkin untuk memberi energi atau kekuatan pada bawahan-bawahan mereka dan menyampaikan rasa efektivitas, kompetensi, optimism, dan kegembiraan (Robbins dan Judge, 2008:343).

Jenis-Jenis dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu seni yang mengarahkan segala daya yang dimiliki dalam upaya mencapai suatu tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Robert dalam Kreitner dan Kinicki (2005) dan Griffin dalam Yuki (1989) mengatakan bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan dan mengidentifikasi lima gaya kepemimpinan yaitu :

- a. **Gaya Suportif**
Gaya kepemimpinan yang menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah dapat ditemui dan menunjukkan sikap perhatian kepada bawahannya_ (House dan Mitchell dalam Yuki 1989),
- b. **Gaya Direktif**
Gaya direktif akan dirasakan berlebihan, bawahan akan cenderung memusuhi (Munduh, 1997). Menurut Griffin dalam Yuki (1989).
- c. **Gaya Orientasi Prestasi**
Yuki (1989) menyatakan bahwa tingkah laku individu didorong oleh *need for achievement* atau kebutuhan untuk berprestasi. Kepemimpinan yang

berorientasi pada prestasi akan meningkatkan rasa percaya diri dan harapan akan dapat menyelesaikan sebuah tugas dan tujuan yang menantang, untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.

- d. **Gaya Pengasuh**
Merupakan suatu gaya kepemimpinan yang memiliki sikap campur tangan minim pimpinan. Pimpinan merasa lebih cepat untuk tidak campur tangan dengan tugas-tugas pegawai (Griffin dalam Yuki, 1989).
- e. **Gaya Partisipatif**
Dimana gaya kepemimpinan ini mengharapkan saran-saran dan ide-ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan (House dan Mitchell dalam Yuki, 1989).

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, musik, dan hubungan antar karyawan.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- a. **Lingkungan Kerja Fisik**
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. **Lingkungan Non Fisik**
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk berbuat ke arah tujuan tertentu untuk menghasilkan sesuatu demi keperluan didalam diri sendiri seorang individu. Motivasi kalau dilihat dari bahasanya berasal dari bahasa latin yaitu *monere* yang menggerakkan (*to Move*). Menurut French bahwa motivasi itu adalah *Motivation may be defined as the desire and willingness of a person to expend effort to reach a particular goal or outcome*. Motivasi adalah suatu keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu. (Suparmin, 2004:11). Senada dengan Robbin dan Judge, MeShane dan Glinow (2010:132) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi arah (*direction*, intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu seperti yang disampaikan oleh Winardi (2011:2)

Teori kebutuhan McClelland (*McClelland's theory needs*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan, sebagai berikut :

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk mencapai standar-standar dan berusaha keras untu berhasil.
- b. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.
- c. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

Kinerja

Didalam penilaian kinerja baik di organisasi pemerintahan maupun di organisasi yang melayani publik sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, efisiensi pelayanan, memotivasi para birokrat pelaksana, memonitor kontraktor, melakukan penyesuaian *budget*, mendorong pemerintah agar lebih memperbaiki kebutuhan masyarakat yang dilayani dan menuntut perbaikan pelayanan publik. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses suatu hasil pekerjaan. Sehingga kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut (Gibson, 1995:364) setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34) dimana kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku. Isu kualitas layanan justru cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja. Kualitas sering kali menjadi image negative bagi masyarakat.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Penilaian kinerja pegawai adalah penilaian secara periodik. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai dan juga untuk mengetahui kekurangan atau kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan didalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai

bahan pertimbangan dalam pembinaan PNS antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan.

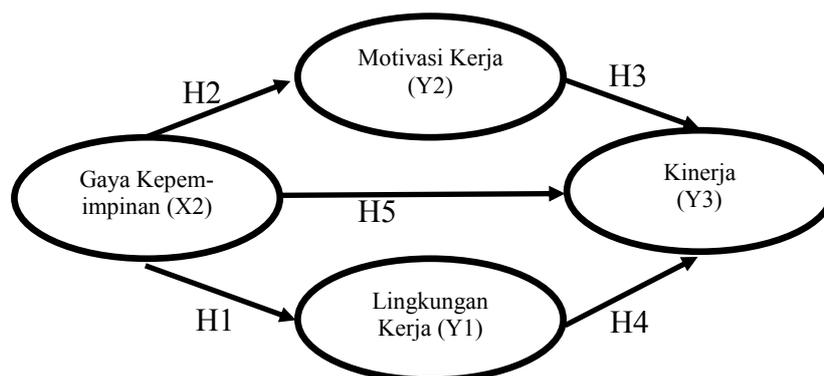
Menurut Simanjuntak (2001) kinerja dipengaruhi oleh :

- Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.
- Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan

hal-hal berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini merupakan suatu dasar yang patut digunakan untuk menyusun hipotesis penelitian. Berdasarkan kerangka pikiran diatas maka kerangka konseptual penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali, yang terdiri dari beberapa variabel diantaranya : Gaya Kepemimpinan sebagai variabel *eksogen* serta Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai sebagai variabel *endogen*.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali

Keterangan :

- H1: (Mandey,dkk (2015) dan (Suminar,dkk (2015))
 H2: (Pariaribo,(2012) dan (Suranto,dkk (2014))
 H3: (Murti,dkk (2013) dan (Permansari, (2013))
 H4: (Suwondo,dkk (2015) (Purnamasari, (2013))
 H5: (Mandey,dkk (2015), (Suminar,dkk (2015) dan (Suranto,(2014))

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan

hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan Provinsi Bali.

H5:Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali.

METODE PENELITIAN

1. *Path* Analisis dan Pengujian Hipotesis, yang diharapkan adalah Ho ditolak atau nilai sig < 0,05 (atau nilai *t statistic* > 1,96 bila ujinya dengan *level of signifikan* 0,05
2. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,19 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan dengan nilai *t* hitung sebesar 0,85.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Obyek Penelitian

Tabel 1
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali Tahun 2015

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	16	48,48
Perempuan	17	51,52
Total	33	100,00

Sumber : BP3A Provinsi Bali

a. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali

No	Konstruk	Cronbach's	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,620	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (Y ₁)	0,691	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y ₂)	0,777	Reliabel
4	Kinerja (Y ₃)	0,844	Reliabel

b. Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji *Validitas*
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali

Konstruk	Indikator/Item	Korelasi (r)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Pemimpin memberikan keleluasaan (X ₁₁)	0,34	Valid
	Pemimpin memberikan perhatian (X ₁₂)		
	Pemimpin berprilaku berkuasa (X ₁₃)	0,43	Valid
	Pemimpin memberikan perhatian (X ₁₄)	0,27	Valid
	Pemimpin menekankan tugas (X ₁₅)	0,75 0,67	Valid Valid
Lingkungan Kerja (Y ₁)	Keamanan tempat kerja (Y ₁₁)	0,37	Valid
	Aroma kurang sedap (Y ₁₂)	0,49	Valid
	Sarana dan prasarana (Y ₁₃)	0,61	Valid
	Hubungan atasan dengan Bawahan (Y ₁₄)	0,64	Valid
	Terjalin rasa kekeluargaan (Y ₁₅)	0,59	Valid
Motivasi Kerja (Y ₂)	Menggunakan strategi (Y ₂₁)	0,73	Valid
	Pekerjaan yang menantang (Y ₂₂)	0,75	Valid
	Bekerja dibawah tekanan (Y ₂₃)	0,56	Valid
	Mencari cara-cara baru (Y ₂₄)	0,45	Valid
	Mencapai prestasi (Y ₂₅)	0,63	Valid
Kinerja (Y ₃)	Tanggung jawab sesuai tupoksi (Y ₃₁)	0,67	Valid
	Persyaratan kinerja formal (Y ₃₂)	0,78	Valid
	Melakukan aktivitas (Y ₃₃)	0,48	Valid
	Menyelesaikan tugas dengan baik (Y ₃₄)	0,87	Valid
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan (Y ₃₅)	0,68	Valid

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4
Dasar Interpretasi Variabel dan Indikator

1.	1,00 - 1,79	Sangat buruk/Rendah
2.	1,80 - 2,59	Buruk/ Rendah
3.	2,60 - 3,39	Cukup
4.	3,40 - 4,19	Baik/ Tinggi
5.	4,20 - 5,00	Sangat baik/ Tinggi

Sumber : Solimun dan Adji (2009)

Tabel 5
Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Model Sebelum Rekonstruksi

INDIKATOR<- KONSTRUK	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/ STERR)</i>
Keleluasan <- KEPEMIMPINAN	0,78	0,77	0,04	0,04	19,30
Perhatian <- KEPEMIMPINAN	0,83	0,83	0,03	0,03	27,36
Berkuasa <- KEPEMIMPINAN	-0,67	-0,65	0,09	0,09	7,66
Hubungan kerja <- KEPEMIMPINAN	0,03	0,04	0,16	0,16	0,20
Menekankan tugas <- KEPEMIMPINAN	0,50	0,50	0,13	0,13	3,84
Keamana tempat kerja <- LINGKUNGAN KERJA	0,24	0,24	0,23	0,23	1,04
Aroma kurang sedap <- LINGKUNGAN KERJA	0,59	0,57	0,13	0,13	4,69
Sarana prasarana <- LINGKUNGAN KERJA	0,71	0,70	0,08	0,08	9,12
Hubungan atasan dgn bawahan <- LINGKUNGAN KERJA	0,54	0,55	0,11	0,11	4,71
Terjalin rasa kekeluargaan <- LINGKUNGAN KERJA	0,68	0,66	0,12	0,12	5,60
Strategi <- MOTIVASI	0,15	0,33	0,25	0,25	0,61
Pekerjaan menantang <- MOTIVASI	-0,33	0,27	0,41	0,41	0,81
Batas waktu <- MOTIVASI	-0,78	0,08	0,73	0,73	1,06
Cara-cara baru <- MOTIVASI	0,72	0,30	0,60	0,60	1,20
Mencapai prestasi <- MOTIVASI	0,50	0,33	0,43	0,43	1,16
Kualitas <- KINERJA	0,70	0,69	0,10	0,10	6,94
Kuantitas <- KINERJA	0,80	0,80	0,05	0,05	15,86
Komitmen kerja <- KINERJA	0,50	0,50	0,14	0,14	3,68
Ketepatan waktu <- KINERJA	0,91	0,90	0,02	0,02	38,42
Kemandirian <- KINERJA	0,56	0,57	0,20	0,20	2,75

Pada Tabel 5 belum seluruh indikator merefleksikan masing-masing konstruk memiliki nilai *outer loading* > 0,50. Untuk itu dilakukan rekonstruksi ulang terhadap

model dengan tidak menyertakan indikator-indikator yang tidak *valid*, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6
 Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Model Setelah Rekonstruksi

INDIKATOR<-KONSTRUK	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
Keleluasaan <- KEPEMIMPINAN	0,78	0,78	0,04	0,04	20,92
Perhatian <- KEPEMIMPINAN	0,83	0,83	0,03	0,03	28,51
Berkuasa <- KEPEMIMPINAN	-0,67	-0,66	0,08	0,08	7,95
Menekankan tugas <- KEPEMIMPINAN	0,50	0,50	0,12	0,12	4,07
Keamanan tempat kerja <- LINGKUNGAN KERJA	0,59	0,57	0,12	0,12	4,98
Aroma kurang sedap <- LING KERJA	0,73	0,73	0,06	0,06	12,12
Sarana Prasarana <- LINGKERJA	0,59	0,61	0,11	0,11	5,65
Hubungan atasan dgn bawahan <- LINGKUNGAN KERJA	0,68	0,67	0,10	0,10	7,01
Strategi <- MOTIVASI	-0,78	0,02	0,78	0,78	1,00
Pekerjaan menantang <- MOTIVASI	0,73	0,26	0,65	0,65	1,12
Batas waktu <- MOTIVASI	0,51	0,30	0,44	0,44	1,15
Kualitas <- KINERJA	0,77	0,76	0,08	0,08	9,99
Kuantitas <- KINERJA	0,78	0,77	0,06	0,06	13,62
Komitmen kerja <- KINERJA	0,92	0,92	0,02	0,02	54,81
Ketepatan waktu <- KINERJA	0,63	0,63	0,20	0,20	3,21

c. **Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

Suatu pengukuran dapat dikatakan *reliabel*, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

Tabel 7
 Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

KONSTRUK	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
KEPEMIMPINAN	0,71	0,72
KINERJA	0,86	0,79
LINGKUNGAN KERJA	0,75	0,74
MOTIVASI	0,71	0,71

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* seluruh konstruk menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat *reliabel* berdasarkan kriteria *composite reliability*.

2. **Evaluasi Model Struktural (Structural Model/Inner Model)**

a. *Path Analisis* dan Pengujian Hipotesis, yang diharapkan adalah H_0 ditolak atau nilai $sig < 0,05$ (atau nilai *t statistic* > 1,96 bila ujinya dengan *level of signifikan* 0,05).

Tabel 8
Path Analisis dan Pengujian Statistik

KONSTRUK	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Signifikan/Tidak Signifikan
KEPEMIMPINAN -> KINERJA	0,60	0,55	0,15	0,15	3,90	Signifikan
KEPEMIMPINAN -> LINGKUNGAN KERJA	0,80	0,80	0,03	0,03	23,77	Signifikan
KEPEMIMPINAN -> MOTIVASI	0,39	0,11	0,42	0,42	0,93	Tidak Signifikan
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA	0,03	0,10	0,16	0,16	0,19	Tidak Signifikan
MOTIVASI -> KINERJA	0,19	-0,06	0,22	0,22	0,85	Tidak Signifikan

Tabel 8 menunjukkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,60 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut signifikan pada level 0,05, karena nilai t-Statistik lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 3,90.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,80 terhadap lingkungan kerja dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t sebesar 23,77 > 1,96.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,39 terhadap motivasi, dan hubungan tersebut tidak signifikan dengan nilai t hitung sebesar 0,93.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 0,03 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan dengan nilai t hitung sebesar 0,19.
5. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,19 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan dengan nilai t hitung sebesar 0,85.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi dan hasil analisis penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa simpulan dan saran sebagai beri-

kut : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kepemimpinan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, artinya semakin baik kepemimpinan maka lingkungan semakin baik pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja semakin meningkat pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kinerja semakin meningkat pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali, bukan

mediasi karena lingkungan kerja dan motivasi tidak mampu menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. .

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Cahyo Suminar, M. Djudi Mukzam, Ika Ruhana, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Essentra Indonesia, Sidoarjo, *Jurnal Administrasi Bisnis* . Vol.26.No.2.
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, 2015, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17.No.2.Hal.135-144
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan keempat, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar : Astabrata Bali Denpasar dan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko,Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harry Murti, Vironika Agustini Srimulyani, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi*. Vol.1 No.1
- Hasibuan Melayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit BUMI AKSARA, Jakarta
- Heny Sidanti, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*. Vol 9 No. 1, Hal. 44-53
- Judge dan Bono, 2000 “Five Faktor Model of Personality and Transformational Leadership” *Journal of Applied Psychology*, 85(5) : 751-765.
- Locke, EA, 1997, *Esensi Kepemimpinan (Alih Bahasa Aris Ananda)*, Jakarta: Mitra Utama.
- Luthans, F, 2006, *Organizational Behavior*, Eight Edition, New York: McGraw-Hill Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marudut Marpaung, 2014, Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol.2.No.1
- Maryoto, Susila, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mas’ud, Fuad, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit, BP-UNDP.
- Maya Agustin Madey, Victor P.K Lengkong, 2015, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, *Jurnal EMBA*. Vol.3.3.Hal.1383-1394
- Muchlas M, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Gajahmada Pers.
- Nawawi, 2008 *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, Alex S, 2002. *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noack Pariaribo, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori. *Tesis* Program Studi Manajemen Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Ragil Permansari, 2013, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Augrah Raharjo Semarang. *Tesis* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang Indonesia.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*
- Robbins, Stephen P, Timoty A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P, 2006 *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed. Prentice Hall, Inc Eaglewood, Cliff, New Jersey.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akasara.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja : Ancaman Dalam Pendedayaan Dan Pembangunan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suranto, Ety Puji Lestari, 2014, Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.10. No.2. Hal. 148-160
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana redana Media Group.
- Swastha, Basu, 2000, *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan)*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Thoha, M, 2001, *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: Rajawali Press.
- Usman Husaini, 2009, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Widi Purnama Sari, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pmali-Juana Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang, *Jurnal Manajemen*, UDINUS
- Wursanto, 2009, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Yukl, 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta : PT. Gramedia.