



INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, CYLINARY AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE

Mokhamad Taufik
Sukma Irdiana.
STIE WIDYA GAMA LUMAJANG
taufikmokhamad77@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, motivation, discipline, and work environment significantly partially and simultaneously to the performance of subdistrict officials in Lumajang District. In this study used quantitative research methods using multiple linear regression analysis tools. Respondents were 78 subdistrict officials in Lumajang District. The results of this study are and documentation and continued with data processing to draw conclusions. From this research, it can be concluded that Leadership, motivation and work environment there is no significant partial positive effect on the performance of sub-district officials in Lumajang District. While the discipline there is a significant positive influence partially on the performance of subdistrict officials in Lumajang District. Simultaneously Leadership, motivation, discipline and work environment there is a significant positive influence partially on the performance of subdistrict officials in Lumajang District. The variables studied have an effect of 40.2% on employee performance, and the rest is influenced by other variables.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era otonomi daerah, kecamatan merupakan ujung tombak pelaksanaan otonomi. Oleh karena itu meningkatkan kapasitas aparatur daerah di tingkat kecamatan haruslah menjadi sebuah agenda penting Pemerintahan Daerah. Tugas pokok pemerintah pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kantor Kecamatan memiliki pemimpin yang disebut dengan camat. Camat perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinya.

Oleh karena itu selain kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan, lingkungan kerja

juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat. Tidak terkecuali pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan uraian latar belakang dalam penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang ?

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau *performance* sebagai suatu gambaran mengenai hasil atau tingkat keberhasilan dalam suatu pelaksanaan kegiatan dalam pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui apabila kita telah menetapkan suatu tolak ukur, dengan adanya tolak ukur kinerja seseorang dapat diketahui tingkat keberhasilannya (Moehariono, 2010).

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Winanti, 2009:256-257) ada 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan menurut waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost - effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawannya memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang

serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Menurut Yeh, Quey Jen (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004), untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Pengajuan tujuan yang akan dicapai
2. Penekanan atas pentingnya tugas
3. Penekanan atas pentingnya efisiensi kerja
4. Menjalin hubungan baik dengan orang tertentu ketika melaksanakan tugas
5. Pendiskusian tugas dengan fleksibel
6. Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011), "Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi".

Menurut Ridwan (2002), bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
3. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
4. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
5. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja

yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya

6. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011), "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Veithzal Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran.
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam

tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (1999) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (1996) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Moekijat (2002) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik karyawan, sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan tugas akan berjalan dengan baik jika penerangan dalam ruang kerjanya baik. Dalam pelaksanaan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Dalam hal ini penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, kita harus tahu bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang terlalu besar akan membuat rasa panas pada karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa kegelisahan, tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka karyawan lekas mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak yang keliru. Selain penerangan listrik ada pula penerangan matahari, hal ini dapat dilakukan

dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon serta dinding. Meskipun demikian, haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap.

2. Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi dimana pekerjaan itu dilakukan. Perusahaan hendaknya dapat memadupadankan komposisi warna yang tepat untuk dinding ruangan dan alat-alat produksi, dengan pemilihan warna yang tepat akan menimbulkan kesenangan dan semangat dalam diri karyawan.

3. Musik

Sudah diakui bahwa musik dapat berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama gendang, akan kurang kelelahannya dan menjadi lebih tegap jalannya apabila dibandingkan dengan tanpa diiringi gendang. Meskipun demikian dalam perusahaan apabila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

4. Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menyebabkan rasa pengap dan rasa cepat lelah pada karyawan.

Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup, maka harus diperhatikan pembuatan dan peletakan ventilasi udara dan jendela dengan tepat sehingga membuat karyawan merasa nyaman.

5. Suara

Kantor yang gaduh bukan merupakan kantor yang efisien. Suara yang gaduh dapat menimbulkan kekacauan. Suara yang gaduh dapat menyebabkan kesulitan dalam dalam memusatkan fikiran, dalam melaksanakan tugas dengan baik sehingga karyawan akan mudah melakukan kesalahan dalam bekerja.

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah Kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang

diteliti bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Observasi, dan Studi Pustaka.

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas (*Heterokedasticity*).

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independent terhadap variable dependent, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.595	2.300		1.563	.122		
	X1	.037	.075	.053	.493	.623	.660	1.514
	X2	-.012	.053	-.021	-.227	.821	.930	1.075
	X3	.517	.090	.623	5.762	.000	.665	1.504
	X4	.069	.044	.142	1.568	.121	.953	1.049

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program

SPSS *forwindows* maka didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = 3,595 + 0,037.X1 - 0,012.X2 + 0,517.X3 + 0,069.X4 + e$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan :

- Dalam persamaan koefisien regresi diatas, konstanta (Bo) adalah sebesar 3,595 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja tetap sebesar 3,595.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan diperoleh sebesar 0,037. hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan naik 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,037 atau sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi diperoleh sebesar -0,012, hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan pada motivasi sebesar 1% maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,012 atau sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan diperoleh sebesar 0,517 hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan naik 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,517 atau sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerjadiperoleh sebesar 0,069, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja naik 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,069 atau sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Secara parsial, yang dapat dilihat dari besarnya t hitung terhadap t tabel dengan uji 2 sisi. Dalam penelitian ini diketahui bahwa n = 78 pada tingkat signifikan 5 %. Pada tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) dengan

menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,99167. Sedangkan t hitung dari kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang dapat dilihat pada tabel 1.

Hasil pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Untuk variabel kepemimpinan nilai t hitung sebesar 0,493 < nilai t table sebesar 1,99167 dengan tingkat signifikasi lebih dari 0,05 yaitu 0,623. Maka Ho diterima, jadi variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Untuk variabel motivasi nilai t hitung sebesar -0.227 < nilai t table sebesar 1,99167 dengan tingkat signifikasi lebih dari 0,05 yaitu 0.821. Maka Ho diterima, jadi variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Untuk variabel kedisiplinan nilai t hitung sebesar 5,762 > nilai t table sebesar 1,99167 dengan tingkat signifikasi lebih dari 0,05 yaitu 0.000. Maka Ho ditolak, jadi variabel kedisipliana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Untuk variabel lingkungan kerja nilai t hitung sebesar 1,568 < nilai t table sebesar 1,99167 dengan tingkat signifikasi lebih dari 0,05 yaitu 0.121. Maka Ho ditolak, jadi variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil analisis regresi berganda simultan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.630	4	21.158	13.932	.000 ^a
	Residual	110.857	73	1.519		
	Total	195.487	77			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.630	4	21.158	13.932	.000 ^a
	Residual	110.857	73	1.519		
	Total	195.487	77			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS

Secara simultan, dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 78$ maka didapat $F_{tabel} = 2,50$. Dalam perhitungan diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $13,932 > 2,50$ sehingga H_0 ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga menolak H_0

yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.402	1.23231

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat terlihat dari R Square sebesar 0,433 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keempat variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja dan pengaruh sebesar 43,3%, sisanya yaitu 56,7% (100% - 43,3%) kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variable kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai,

yaitu semakin baik kepemimpinan seorang camat akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kecamatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012), Mulyono, dkk (2013), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh perputaran kepemimpinan seorang camat yang cukup tinggi. Perputaran kepemimpinan yang cukup tinggi mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pegawai. Sehingga pemerintahan daerah dapat mengusahakan seminimal mungkin perputaran kepemimpinan seorang camat di suatu kecamatan atau daerah, agar kinerja pegawai di kecamatan akan lebih maksimal lagi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variable motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin baik motivasi seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kecamatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari, dkk (2008), Murti, dkk (2013), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh usia pegawai yang relatif sudah berumur dan image pegawai yang penting kerja. Usia yang relatif sudah berumur dan image pegawai yang penting kerja membuat motivasi pegawai tidak optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga butuh dorongan dari seorang pimpinan yang lebih dekat dengan pegawai di lingkungan kecamatan. Dengan pendekatan dari seorang pimpinan dan rasa kekeluargaan diharapkan pegawai dapat meningkat motivasi, dan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variable kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin baik kedisiplinan seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kecamatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harli (2011), Aritonang (2005), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja

pegawai. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Dengan rasa tanggung jawab yang tinggi membuat kinerja pegawai kecamatan lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini tercermin juga dari kehadiran dan ketepatan waktu pegawai berada di kecamatan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variable lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kecamatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), Sidanti (2015), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerjadengan kinerja pegawai. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh suasana atau lingkungan kerja kecamatan yang kurang mendukung. Lingkungan kerja yang kurang mendukung membuat kinerja pegawai kecamatan kurang optimal. Salah satu lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat dilihat dari sarana dan prasarana kecamatan. Dengan sarana dan prasarana yg kurang mendukung tersebut membuat kinerja pegawai menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap

kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang. Sedangkan Secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang.

- Secara simultan kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Sarwono, S.W. 2005. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta : CV. Rajawali
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.