

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN KOTA BARU KOTA JAMBI**

*(The Analyssis of Leadership and Work Environment into Employee Performance
at Subdistrict Office of Kota Baru)*

Maryadi ¹⁾

*Mahasiswa Program Pascasarjana Program Magister Manajemen , Pascasarjana
Universitas Jambi, e-mail. maryadipradi@yahoo.co.id*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of leadership and work environment on employee performance. Research is conducted at Kota Baru District Jambi City, respondents is 55 employees. The results show that leadership and work environment are simultaneously have positive and significant effect on employee performance. leadership and work environment influence of on employee performance is partially positive and significant. However, leaders need to monitor and evaluate work activities of employees, directing and empowering employees to manage the administration of rewards and sanctions as well or provide / budgeted labor facilities or equipment that can improve employee job performance in compliance with the Civil Service.

Keywords : Leadership, work environment, employee performance, partisipative survey and Kota Baru distrik Jambi city.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (Good Governance) yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Dalam literatur manajemen, sumber daya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif para manajer mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Robbins, 1982).

Gibson, et al. (1995) mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja, kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain ; situasi kerja, pengaruh

sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. (Lodge & Derek, 1992, dalam Waridin & Masrukhin, 2006).

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek atau komponen tindakan dari pekerjaan pegawai (Albanese, 1978).

Pendefinisian kinerja mengacu pada hasil (presentasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dalam segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan presentasi atau penampilan kerja. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian hasil (presentasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasional.

Dari aspek Individual seperti yang dikemukakan oleh Moenir (1983) bahwa kinerja adalah hasil kerja orang pada satu satuan waktu atau ukuran tertentu. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada individu yang memangku jabatan Struktural maupun Fungsional, melainkan juga pada keseluruhan kerja atau kegiatan yang dilakukan orang dalam organisasi. Sedangkan dari aspek Organisasional, kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi, lingkup kajian kinerja tidak lagi melihat peran individu pegawai, tetapi lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional organisasi maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada (Moenir; 1983).

Rendahnya kinerja pegawai bukan hanya kesalahan pekerja semata, perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah perusahaan atau organisasi sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh pegawainya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi lain pegawai memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja yang baik sulit untuk dapat diwujudkan.

Kepemimpinan menurut Robbins (2006) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi. Kartini (1994), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah pemandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan dan tehnologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance (Harvey dan Brown, 1996, dalam Cahyono, 2005).

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja pegawai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Disamping itu, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisinei kerja.

Menurut Ahyari (1997) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Menurutnyanya pula bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Husnan (2002), Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja sangat menunjang kegiatan/proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”.

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, dan kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang rimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, akan menambah kewenangan yang dimiliki oleh daerah dan bertambah juga tanggung jawab yang diemban oleh pemerintah daerah, dengan bertambahnya kewenangan daerah, tuntutan dan kesiapan serta tanggung jawab daerah untuk melaksanakan kewenangan tersebut menjadi bertambah pula, oleh karena itu daerah harus menyiapkan sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sarana, dan prasarana, yang dimaksud dengan kinerja dalam hal ini adalah melihat sampai sejauh mana prestasi dalam pelaksanaan tugas pada Kecamatan Kota Baru Kota Jambi dalam mencapai tujuan **Jambi Kota Bernas 2013** yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi Kecamatan Kota Baru Kota Jambi.

Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah Kota Jambi di tingkat Kecamatan Kota Baru Kota Jambi terbentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 6 Tahun 1986, yang membawahi 7 (Tujuh) Kelurahan yang terdiri dari :Kelurahan Paal Lima, Kelurahan Rawasari, Kelurahan Simpang III Sipin, Kelurahan Suka Karya, Kelurahan Kenali Asam Atas, Kelurahan Kenali Asam Bawah, dan Kelurahan Kenali Besar. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 35 Tahun 2002 beberapa kelurahan dimekarkan diantaranya 3 kelurahan dalam Kecamatan Kota Baru Kota Jambi sehingga menjadi 10 Kelurahan. Kelurahan pemekaran tersebut : Kelurahan Bagan Pete, Kelurahan Beliung, Kelurahan Mayang Mengurai.

Wilayah Kecamatan dipimpin langsung oleh seorang Camat dibantu oleh para Kepala Kelurahan dalam wilayah Kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Dalam upaya mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi Kecamatan Kota Baru Kota Jambi diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu berkompetensi dengan baik. Dilihat dari kemampuan kerja yang ditunjang dari aspek pendidikan dan pelatihan, pegawai lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi diperlihatkan sampai dengan Desember 2010 berjumlah 122 orang pegawai dilingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Kota Baru Kota Jambi tahun 2010 pencapaian kinerja Kecamatan Kota Baru Kota Jambi rata-rata sebesar 90,90 % yang terdiri dari Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran 88,51%, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur 89,81%, Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur 88,48%, Program Peningkatan Pengembangan System Pelaporan 92,13%, Program Peningkatan penyusunan perencanaan SKPD 98,12% dan Program Peningkatan Pemberdayaan Kecamatan 88,34%. Hal ini menunjukkan program yang dicanangkan oleh Kecamatan Kota Baru Kota Jambi tinggi/baik namun belum dapat terpenuhi secara optimal, dimana

pencapaian kinerja kecamatan beberapa program masih yang dibawah 90% yang belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan.

Hasil survey atau pengamatan pendahuluan peneliti dimana survey yang dilakukan merupakan *survey partisipatif* yakni peneliti juga bagian dari sampel pada objek penelitian dan informasi dari sebagian pegawai di kantor camat dan kantor lurah dalam Kecamatan Kota Baru Kota Jambi selama ± 2 (Dua) Minggu hari kerja mulai tanggal 14 sampai dengan 25 Nopember 2011 terhadap 5 (lima) ukuran/indikator penilaian ditemukan data persentase rata-rata sebagai berikut ; Jumlah ketidakhadiran pegawai/bolos kerja 21,27%, Jumlah pegawai yang tidak aktif 09,73%, Jumlah pegawai yang tidak/kurang mampu dalam penguasaan pekerjaan 10,18, Jumlah pegawai yang boros dalam pemakaian bahan/alat kantor 10,02%, dan Jumlah pegawai yang tidak efektif dalam pekerjaannya 10,64%. Memang harus diakui bahwa belum optimalnya kinerja Instansi pemerintah di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi bisa juga disebabkan oleh faktor eksternal yang berasal dari luar kendali organisasi maupun faktor internal, diantaranya dari pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi dan dari manajemen itu sendiri. Berdasarkan survey partisipatif pada Kantor Kecamatan dan Kelurahan di wilayah Kecamatan Kota Baru Kota Jambi ini teridentifikasi beberapa aspek kelemahan yang berkaitan dengan kinerja, diantaranya adalah :

1. Masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun bolos dari kerja sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai atau tertunda.
2. Masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor.
3. Masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan proses kerja.
4. Masih dijumpai beberapa pegawai yang boros dalam pemakaian peralatan, fasilitas dan perlengkapan serta bahan-bahan kantor.
5. Masih terlihat sebagian pegawai yang kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dengan terjadinya ketidakhadiran pegawai, adanya pegawai yang tidak/kurang aktif, pegawai yang tidak mampu dalam penguasaan pekerjaan, pegawai yang boros dalam pemakaian bahan /alat kantor dan pegawai yang tidak efektif dalam pekerjaannya, memperlihatkan masih terjadinya ketidak seragaman kemampuan dan disiplin pegawai dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena kurangnya pimpinan dalam membimbing, mengarahkan ataupun memberdayakan para pegawainya untuk memotivasi/semangat kerja terhadap pegawai, kurangnya pimpinan dalam memberikan penghargaan (rewards) terhadap hasil kerja pegawai dan kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai. Disamping itu peneliti menilai tidak optimalnya kinerja yang dicapai karena sebagian pegawai merasa kurang perhatian dari para pimpinan, pimpinan dirasakan kurang dapat mempengaruhi, memberdayakan dan memotivasi serta mengayomi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga para pegawai tidak atau kurang loyal terhadap pimpinan. Untuk itu diharapkan terjadinya hubungan kerja pimpinan dan para pegawainya yang lebih baik dan pemberian imbalan dan sanksi yang jelas dan konsisten dari pimpinan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Lingkungan Kerja. Soedarmayanti (2000) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis

lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : *Lingkungan Fisik* adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan *Lingkungan kerja non fisik* adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

1.2. Rumusan Masalah

Pengamatan pendahuluan peneliti terhadap lingkungan kerja non fisik yang berkenaan dengan hubungan atau iklim organisasi di kecamatan Kota Baru Kota Jambi atas terjadinya Promosi, mutasi atau rotasi pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi akan menimbulkan rasa waswas dan kesenjangan hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan, hubungan antara bawahan dengan atasan, hubungan antar sesama rekan kerja, dan lingkungan sekitarnya sehingga menimbulkan iklim organisasi yang kurang sehat. Namun hal tersebut tidak berlangsung lama dan para pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan suasana kerja tetap kondusif, hal ini dikarenakan para pegawai menilai bahwa terjadinya promosi, mutasi dan rotasi masih dianggap wajar selama kegiatan tersebut sesuai dengan aturan, kepangkatan, senioritas, pendidikan dan lain-lain. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja sebatas lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja dan fasilitas/peralatan kantor yang kurang memadai serta beberapa faktor lainnya. Organisasi di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi masih dijumpai kepemimpinan yang dirasakan belum dapat mempengaruhi, menggerakkan dan memberdayakan pegawainya secara optimal, dan lingkungan serta fasilitas maupun /peralatan dan kerja yang kurang memadai dirasakan mengganggu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga para pegawai tidak termotivasi dalam bekerja yang berakibat rendahnya kinerja pegawai. Indikasi yang diungkap diatas merupakan gangguan bagi manajemen didalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi, namun demikian kondisi tersebut bukanlah merupakan situasi yang berdiri sendiri, tetapi terkait dengan faktor-faktor penyebabnya, diantaranya faktor penyebab yang relevan dengan indikasi diatas adalah faktor kepemimpinan dari seorang pemimpin dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pertimbangan diatas, Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi baik secara simultan maupun parsial.

II. TINJAUAN PUSTAKA

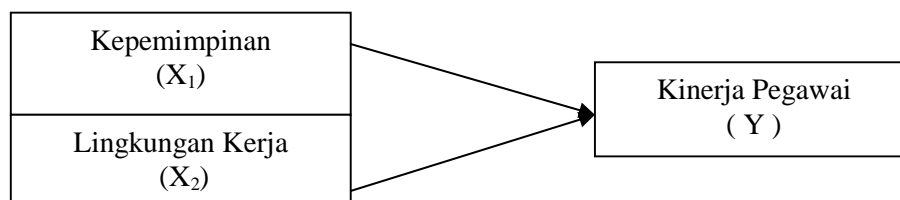
1.1. Definisi dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Sudjono (2005) adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai, perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai, dengan indikator pengukuran kinerja : Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas Pegawai, Kemandirian, dan Komitmen kerja.

Kinerja dalam satu organisasi berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Mas'ud (2004) adalah Suatu sikap yang dimiliki Pemimpin agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dengan 6 (enam) indikator pengukuran kepemimpinan : Bersinergi dan keteguhan hati, implementasi Visi, menantang dan mendorong pekerjaan, berani mengambil resiko, kesetiaan, dan harga diri.

Salah satu tugas daripada pemimpin adalah menjalankan agar kepemimpinan dapat berjalan sesuai dengan pencapaian tujuand alam hal ini adalah kinerja. Oleh karena itu , selalau diupayakan agar didapat lingkungan kerja yang dapat menopang pencapaian tujuan. Lingkungan kerja menurut Sarwanto (1998) adalah Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Indikator pengukuran Lingkungan kerja : Tata ruang, Pencahayaan, Drainase dan ventilasi Udara, dan Pengaturan ruangan.

Dalam kaitannya kepemimpinan dan lingkungan kerja, diyakini didapat hubungan yang linier dimana kepemimpinan dan lingkungan kerja akan menentukan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan produktifitas pegawai / Kinerja pegawai diperlukan Kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawainya yang didukung lingkungan kerja yang baik dan kemampuan pegawai menggunakan fasilitas / alat kantor dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya serta tepat waktu sesuai dengan yang direncanakan yang didukung dengan lingkungan kerja yang memadai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Secara skematik dapat distrukturkan dalam rangka konseptual penelitian yang menjelaskan mata rantai hubungan anatara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :



Gambar. 1. Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

III. METODE PENELITIAN

1.1. Jenis, Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian yang dilakukan penelitian dalam penelitian survey partisipatif dengan mengambil sampel dari populasi menggunakan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpulan data. Populasi merupakan semua Pegawai Kecamatan Kota Baru Kota Jambi dan Kelurahan dalam Kecamatan Kota Baru Kota Jambi yang keseluruhannya berjumlah 122 (Seratus Dua Puluh Dua), sampel diambil pada kantor Camat Kota Baru Kota Jambi dan Kantor Lurah di lingkungan diambil mengacu pada rumus formulasi sloven (dalam Taroyamane dan Riduan, 2003) dengan formasi sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N\delta^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel yang dikehendaki

N = Besarnya ukuran populasi

= Nilai Krisis atau standar kesalahan (Bound Of error)

$$n = \frac{N}{N\delta^2 + 1} = \frac{122}{(122)(0,10)^2 + 1} = 54,96 \text{ dibulatkan menjadi } 55 \text{ Orang}$$

1.2. Sumber data

Dalam penelitian menggunakan data primer dan data sekunder yang sumber data diperoleh dari Kantor Camat Kota Baru dan Kantor Lurah di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi yang terdiri dari 10 (sepuluh) kelurahan serta instansi lainnya, Kajian Pustaka, Dokumen-dokumen yang erat kaitannya dengan masalah penelitian.

1.3. Definisi Operasionalisasi Varibel

a. *Kinerja Pegawai (Y)*

Kinerja pegawai didefinisikan merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : 1)*Kualitas*. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, 2) *Kuantitas*. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, 3)*Ketepatan waktu*, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain, 4) *Efektivitas*. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, 5)*Kemandirian*, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan, 6)*Komitmen kerja*, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya (Soedjono ; 2005).

b. *Kepemimpinan (X₁)*

Kepemimpinan adalah Suatu sikap yang dimiliki oleh pimpinan agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja sama

melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. indikator yang menjadi ukurannya: 1) *Sinergy dan keteguhan hati* ; sebagai pimpinan dalam melaksanakan setiap pekerjaan selalu bersinergi dan penuh kesabaran dan keteguhan hati. 2) *Implementasi Visi* : Pemimpin mampu mengimplementasikan visi yang dapat dipahami dan dimengerti pegawainya. 3) *Menantang dan Mendorong* ; Pemimpin mampu menciptakan pekerjaan yang menantang dan mendorong semangat kerja pegawainya. 4) *Mengambil resiko* ; Pimpinan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dirasakan berat untuk dilaksanakan. 5) *Kesetiaan* ; Pimpinan dapat memberikan motivasi dan kepercayaan kepada pegawainya sehingga pegawainya selalu setia dan loyal terhadap pimpinan. 6) *Harga diri (Self-Esteem)* ; Pimpinan dapat mengarahkan dan memberikan reward yang dapat menciptakan semangat dan motivasi pegawainya. (Javidan, Mansour dan David A. Waldman (2003), dalam Fuad Mas'ud (2004).

1.4. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja menurut Sarwanto, (1998) adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Indikator lingkungan kerja yang baik antara lain: 1) *Tata ruang* yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan. 2) *Pencahayaan memadai*, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan. 3) *Drainase dan ventilasi yang baik* sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan. 4) *Pengaturan ruang* yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

Selanjutnya indikator tersebut akan diuraikan dalam bentuk item-item pertanyaan/pernyataan, pendapat responden terhadap pertanyaan dengan menggunakan skala Likert (Riduan, 2003) yang berhubungan dengan kinerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan skor ; *sangat setuju(5)*, *setuju(4)*, *kurang setuju(3)*, *tidak setuju(2)* dan *sangat tidak setuju(1)*.

Metode Analisa data

Model analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif dan analisis statistik kuantitatif melalui analisis regresi berganda dan dilengkapi dengan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan software SPSS 16.00. Teknik analisa statistik/verifikatif **jenis rata-rata** dan **modus** sebagai ukuran pemusatan data, dan **standar deviasi** sebagai ukuran sebaran data. Dalam hal ini teknik statistik yang digunakan adalah teknik regresi dengan persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 1999) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

b₀ = Nilai Minimum (Intercept)

b₁ b₂ = Koefisien Regresi (penduga terhadap parameter populasi)

e = Kesalahan gangguan (Disturbance Error)

Berdasarkan model regresi tersebut dapat dilakukan beberapa pengujian statistik, yaitu:

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Karakteristik Responden

Responden untuk penelitian ini adalah para pegawai kantor Kecamatan Kota Baru dan Kelurahan dalam kecamatan Kota Baru Kota Jambi dengan sampel berjumlah 55 orang dengan mengelompokkan kategori responden dengan 5 (lima) kategori yaitu :

- Karakteristik responden kategori *usia* menunjukkan bahwa kebanyakan responden berusia 41 s/d 50 Tahun yaitu 30 Orang dari jumlah responden, diikuti responden berusia 51 Tahun keatas sebanyak 17 Orang, responden berusia 31 s/d 40 Tahun yaitu 7 Orang dan responden berusia 20 s/d 30 Tahun yaitu 1 Orang, hal ini menunjukkan bahwa usia responden cukup bervariasi yang dapat diartikan jawaban koesioner dari responden representative, diharapkan data yang terkumpul dalam penelitian ini dapat mewakili variabel penelitian.
- Karakteristik responden kategori *jenis kelamin* responden bahwa lebih banyak laki-laki yaitu 32 Orang dan perempuan sebanyak 23 Orang yang berarti adanya keseimbangan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan dan jawaban dari responden representative dan diharapkan data yang terkumpul dalam penelitian ini dapat mewakili variabel penelitian.
- Karakteristik responden kategori *tingkat pendidikan* responden kebanyakan berpendidikan SLTA sebanyak 26 Orang dan Sarjana 24 Orang, sedangkan sisianya sebanyak 5 Orang adalah mereka yang berpendidikan Sarjana Muda (D3), hal ini menunjukkan bahwa responden kebanyakan telah memiliki kemampuan atau pendidikan yang tinggi (Sarjana dan Sarjana Muda ; 31 Orang) yang mengindikasikan jawaban responden atas koesioner cukup representative dengan tingkat pendidikan yang bervariasi, dengan bervariasinya jawaban atas koesioner ini diharapkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat mewakili populasi dan variabel penelitian.
- Karakteristik responden kategori *status perkawinan* para responden hampir seluruhnya berstatus menikah/pernah menikah, hanya 1 Orang yang belum menikah/lajang, hal ini juga menunjukkan bahwa responden yang dipilih telah memiliki tingkat kematangan yang cukup tinggi dan emosional yang dapat terkendali.
- Karakteristik responden kategori *masa kerja* menunjukkan bahwa responden kebanyakan memiliki masa kerja mengabdikan 16 s/d 25 tahun sebanyak 25 Orang, masa kerja 26 tahun keatas sebanyak 19 Orang, diikuti masa kerja 06 s/d 15 tahun sebanyak 8 Orang, dan sisanya memiliki masa kerja dibawah 05 tahun masa kerja sebanyak 3 Orang, hal ini menunjukkan bahwa responden yang dipilih kebanyakan telah memiliki pengalaman kerja yang lama dan kematangan berpikir, yang dapat diartikan jawaban koesioner dari responden cukup kredibel dan mewakili populasi dan variabel penelitian.

1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan Olahan data didapatkan hasil Variabel Kinerja Pegawai dengan rata-rata total skor 201 dan mean 3,66 dan SD 3,947 (kategori Tinggi), variabel Kepemimpinan dengan rata-rata total skor 193, mean 3,52 dan SD 4,62

(kategori Baik) dan variabel lingkungan Kerja dengan rata-rata total skor 203, mean 3,74 dan SD 3,89 (kategori Baik).

- *Uji Reliabilitas*

Nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja Pegawai **0,71** Variabel Kepemimpinan **0,77** dan Variabel Lingkungan Kerja **0,73**, ternyata ketiga variabel tersebut lebih besar dari nilai yang disyaratkan **0,60** (Ghozali ; 2005).

- *Uji Validitas*

Nilai Korelasi Item Pertanyaan dengan Total masing-masing Variabel menunjukkan Korelasi signifikan pada level 0,01 (**), kecuali untuk 2 item pertanyaan menunjukkan Korelasi signifikan pada level 0,05 (*).

- *Korelasi antar Variabel.*

Nilai Korelasi Kepemimpinan dengan Kinerja 0.625^{**}, Lingkungan Kerja dengan Kinerja 0.600^{**}, dan Kepemimpinan dengan Lingkungan Kerja .567^{**}. Korelasi signifikan pada level 0,01 (**). uji dua sisi.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda antara Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.725	.283		6.101	.000					
	Rata2 Kepemimpinan	.319	.092	.420	3.456	.001	.625	.432	.346	.678	1.474
	Rata2 Lingkungan Kerja	.217	.073	.363	2.986	.004	.600	.383	.299	.678	1.474

Sumber. Hasil pengolahan data primer, 2011.

a. Dependent Variabel :Rata-rata Kinerja Pegawai

- Koefisien regresi partial Unstandardized untuk variabel *Kepemimpinan* sebesar 0,319 dengan standar error sebesar 0,092 dan statistik t sebesar 3,456 serta *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar 0,420 dengan tingkat signifikansi 0,001 atau signifikan pada level 0,01.

- Koefisien regresi partial Unstandardized untuk variabel *Lingkungan Kerja* sebesar 0,217 dengan standar error sebesar 0,073 dan statistik t sebesar 2,986 *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar 0,363 dengan tingkat signifikansi 0,004 atau signifikan pada level 0,01.

1.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Hipotesis 1 dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota

Jambi. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Uji F sebagaimana dinyatakan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Simultan Variabel Penelitian

Nilai F

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.460	.21423	.480	23.999	2	52	.000	1.539

Analisis Varians

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.203	2	1.101	23.999	.000 ^a
Residual	2.386	52	.046		
Total	4.589	54			

a. Predictors: (Constant), Rata2 Lingkungan Kerja, Rata2 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Rata2 Kinerja Pegawai

- Koefisien Determinasi (R²) diperoleh sebesar **0,480**. Hal ini berarti variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) hanya mampu menjelaskan **48%** terhadap variabel dependennya (kinerja Pegawai), sedangkan sisanya sebesar **52%** dijelaskan oleh variabel lain.
- Selanjutnya Nilai **Fstat** untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar **23,999** dan signifikan (P Value) sebesar **0,000** yang berarti nilai P Value $0,000 \leq 0,05$ (dari nilai yang disyaratkan 5%). Temuan ini memperlihatkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis 1 diterima atau mendapat dukungan dari data penelitian. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi mampu mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan variabel yang relevan bila dikaitkan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pandangan teoritis yang dikemukakan para ahli dan peneliti terdahulu mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantara variabel tersebut yang dominan adalah variabel kepemimpinan.

Hasil analisis data disusun persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,725 + 0,319 X_1 + 0,217 X_2$$

- $b_0 = 1,257$ artinya apabila variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai kinerja sebesar **1,257**.

- $b_1 = 0,319$ artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar **0,319** dengan asumsi variabel lain tetap.

- $b_2 = 0,217$ artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar **0,217**, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan Deka Agusanti (2009) pada BCA Cabang Bengkulu dan Rahma Mareta Furgeri (2011) pada Sekretariat Daerah Kota Bengkulu.

1.4. Pengaruh Kepemimpinan

Hipotesis 2 yang diajukan dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Hasil analisis statistik jenis regresi menemukan angka koefisien regresi sebesar 0,319 dengan standar error sebesar 0,092 dan statistik t sebesar 3,456 dengan angka signifikansi 0,001 atau signifikan pada level 0,01. Temuan ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tinggi dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis 2 diterima atau mendapat dukungan dari data penelitian. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi mampu mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai ditingkat bawah.

Temuan ini sejalan dengan pandangan teoritis yang dikemukakan para ahli dan peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dimungkinkan karena pimpinan sebagai panutan memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai untuk mempengaruhi kinerja para pegawai, dan pimpinan mempunyai tugas untuk mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya ; Kreitner dan Kinicki (2005); Yukl (1989) dalam Kreitner dan Kinicki (2005); Hersey dan Blanchard dalam Suryoputro (2005), (Bono dan Judge ;2003) dan (Soedjono ; 2005).

1.5. Pengaruh Lingkungan Kerja

Hipotesis 3 dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Hasil analisis statistik jenis regresi sederhana sebagaimana ditunjukkan dalam table 5.17 menemukan angka koefisien regresi sebesar **0,217** dengan standar error sebesar 0,073 dan statistik t sebesar 2,986 dengan tingkat signifikansi 0,004 atau signifikan pada level 0,005. Temuan ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis 3 diterima atau mendapat dukungan dari data penelitian. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi mampu mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, meskipun tidak sebesar pengaruhnya kepemimpinan

juga sejalan dengan pandangan teoritis yang dikemukakan para ahli dan peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dimungkinkan karena pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya (Soedarmayanti ; 2001) dan (Javidan, Mansour dan David A. Waldman ;2003), dalam Mas'ud :2004)).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan isu mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tiga variabel tersebut dengan unit analisis adalah Kantor Kecamatan dan Kelurahan dalam lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Sesuai dengan tujuan penelitian maka kesimpulan atas temuan dapat dijelaskan berikut ini. Hasil analisis statistik jenis rata-rata menemukan skor rata-rata untuk ke tiga variabel penelitian masing-masing menunjukkan rentang nilai *baik* untuk variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan *Tinggi* untuk variabel kinerja pegawai. Secara umum, ke tiga variabel ini direspon positif oleh para responden di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Bila dilihat dari kualitas rerata skor dari ke tiga variabel ini maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh para pimpinan unit kerja baik dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi, dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dari para pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya. Beberapa kesimpulan spesifik mengenai ketiga variabel penelitian dapat diringkaskan sebagai berikut.

Kinerja pegawai. Hasil analisis statistik jenis rata-rata menunjukkan skor untuk ke semua indikator kinerja pegawai yang dapat dikategorikan tinggi. Beberapa indikator kinerja pegawai yang menunjukkan kualitas diatas rata-rata dan yang tertinggi adalah seperti kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian dan komitmen kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa para pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi telah memiliki beberapa aspek kinerja yang tinggi sehingga bisa diandalkan untuk melaksanakan berbagai tugas-tugas kedinasan meskipun kualitasnya masih belum optimal atau belum seperti yang diharapkan untuk memberikan kinerja yang efektif. Beberapa indikator kinerja yang kualitasnya relatif rendah adalah berkaitan dengan aspek kualitas kerja, sebagian kuantitas kerja, efektifitas pekerjaan dan sebagian kemandirian kerja yang dirasa masih rendah dalam pelaksanaan pekerjaan dan aspek efisiensi di dalam pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan. Hasil analisis statistik menunjukkan skor untuk indikator kepemimpinan dengan rata-rata total yang dapat dikategorikan baik. Beberapa indikator kepemimpinan kualitasnya diatas rata-rata adalah seperti kesetiaan terhadap pimpinan dan organisasi. Indikator ini merupakan indikator yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan yang menunjukan ketaatan dan loyalitas dari para pegawai terhadap para pimpinan mereka dalam organisasi di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi, karena indikator ini mencerminkan dimensi intrinsik dari pegawai yang hanya tumbuh dari dalam

individu pegawai itu sendiri. Namun demikian, temuan penelitian masih melihat beberapa aspek dari kepemimpinan yang kualitasnya masih dibawah rata-rata seperti aspek-aspek sebagian bersinergi, menantang dan mendorong pekerjaan, beresiko mengambil pekerjaan dan harga diri. Hal ini berkaitan peranan dan tugas pimpinan yang baik dalam bekerja yang selalu bersinergi dan keteguhan hati, menciptakan pekerjaan yang menantang dan berani mengambil pekerjaan yang beresiko yang dapat memotivasi dan inspirasi dari para bawahan untuk dapat mencontoh dan mengikuti jejak pimpinan untuk dapat berprestasi dan peningkatan kinerja organisasi.

Lingkungan Kerja. Hasil analisis statistik menunjukkan skor untuk ke 8 indikator Lingkungan kerja adalah dengan rentang nilai rata-rata total yang dapat dikategorikan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa para pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru memberikan penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja yang tersedia disekitar tempat mereka bekerja. Beberapa aspek dari lingkungan kerja yang kualitasnya dibawah rata-rata adalah sebagian aspek pencahayaan, sebagian aspek drainase dan ventilasi, dan sebagian aspek pengaturan ruangan. Sebaliknya, dengan lingkungan kerja fisik yang baik para pegawai akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan, misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh dari variabel kepemimpinan, lingkungan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hasil-hasil analisis statistik jenis regresi sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan diantara aktivitas manajemen yang sangat relevan yang dapat digunakan oleh manajemen untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja para pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

5.2. Saran

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari sistem kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa para pegawai di lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi memberikan penilaian yang positif kepemimpinan dari para pimpinan mereka dan lingkungan kerja yang baik. Namun demikian, masih banyak aspek-aspek dari kepemimpinan yang masih belum optimal dijalankan oleh pimpinan, terutama yang berkaitan dengan dimensi sebagian aspek bersinergi dan keteguhan hati, menantang dan mendorong pekerjaan, beresiko mengambil pekerjaan dan harga diri. Dari sisi lingkungan kerja dengan kategori baik, namun pihak manajemen juga harus memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini penulis menyarankan ;

1. Para pimpinan bukan saja harus memantau dan menilai aktivitas kerja pegawai tetapi mereka juga harus mampu berfungsi sebagai pengarah dan pemberi semangat bagi para pegawai dengan memberikan pekerjaan yang menantang dan berani mengambil resiko terhadap pekerjaan serta memberi contoh dan imbalan yang pantas serta sesuai dengan kontribusi pegawai didalam berbagai aspek pekerjaan.

2. Untuk mampu mengarahkan dan memberdayakan para pegawai dengan baik, maka para pimpinan harus pula lebih banyak membekali para pegawai dengan melatih dan mengembangkan potensi dari para pegawai.
3. Para pimpinan harus dengan bijak dalam mengatur mengenai administrasi imbalan dan sanksi, misalnya dengan secara tegas mengkaitkan imbalan dengan prestasi kerja yang baik dari pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan menerapkan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai sehingga pegawai merasa takut atau menghindari kesalahan dalam bekerja yang juga akan dirasakan adil dan wajar di kalangan pegawai.
4. Pimpinan dapat menyediakan atau menganggarkan fasilitas atau peralatan kerja yang dapat meningkatkan pekerjaan pegawainya sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda atau terhambat yang dikarenakan kurangnya fasilitas maupun peralatan kerja yang ada, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dilingkungan kerja pegawainya dengan mengayomi dan memperhatikan para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2002. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Cetakan ke 2, Leberly, Yogyakarta.
- Albanese Robert, 1978. *Managing : Toward Accountability for Performance*. Richard D. Iwi, Inc, Homewood, Illionis.
- Cahyono dan Suharto, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI, Vol.1.
- Deka Agusanti, 2009. *Tesis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan bank central asia cabang Bengkulu*. UNIB Bengkulu.
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Judge dan Bono, 2003. *Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership*. Journal of Applied Psychology. 85 (5): 751- 765.
- Kartini Kartono, 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Moenir, A.S, 1993. *Pendekatan Manusiawi Dalam Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Jakarta
- Rahma Mareta Furgeri, 2011. *Tesis analisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Bengkulu*. UNIB Bengkulu.
- Riduan, 2003. *Statistika untuk Lembaga & Instansi Pemerintah/swasta*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Robbins, P. Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini,
- Soedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

- Soedjono, 2005. Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BRI Malang).
- Waridin dan Masrukhin, 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Ekobis, Vol.7, No.2.