

Junaidi Amanda Pasaribu
Universitas Terbuka
Jalan Cabe Raya
Pamulang, Tangerang Selatan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Masalah dalam penelitian yang dituangkan dalam pertanyaan adalah “Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah?”. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka taraf signifikan (α) = 0,05. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan mengambil sensus 40 responden sebagai sampel. Sampel penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan studi populasi, di mana seluruh populasi penelitian menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linier. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kata kunci: *kepemimpinan, motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

(*) Corresponding Author: junaidipasaribu23@gmail.com (081269535767)

PENDAHULUAN

Organisasi diharapkan mampu menyediakan dan membentuk tenaga kerja yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut keterampilan kerja yang tinggi. Pegawai perlu diberikan pelatihan agar dapat menguasai bidang pekerjaan mereka dengan baik, yang pada akhirnya pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Pelatihan merupakan cara yang selalu digunakan untuk meningkatkan kompetensi yang diikuti adanya timbal balik yang dapat menumbuhkan kemampuan, di mana kemampuan tersebut ditempatkan pada tempat yang tepat dan diikuti dengan adanya kesempatan-kesempatan untuk mendukungnya sehingga kemampuan karyawan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Prawirosentono (2012:49) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Sedangkan Mangkunegara (2013:63) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Salah satu faktor untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal adalah penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan, yang dapat mengarahkan, membimbing, menggerakkan dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Menurut Brown (2014) gaya kepemimpinan diasumsikan sebagai penerapan gaya tertentu, sikap atau perilaku yang akan mengubah pemimpin dan menciptakan perilaku baru sehingga menjadi lebih efektif. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin.

Faktor motivasi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan selain faktor gaya kepemimpinan. Motivasi dapat menentukan baik buruknya karyawan dalam bekerja.

Motivasi seorang pemimpin akan membuat karyawan bekerja lebih baik dan memiliki produktivitas yang tinggi. Motivasi menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan motivasi menurut Akhmad (2016) adalah seorang karyawan dalam bekerja tinggi maka kinerjanya pun akan semakin tinggi, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak ada memiliki motivasi baik dari internal (diri sendiri) maupun eksternal (keluarga) maka kinerjanya pun akan rendah.

Perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan dapat dikelompokkan dalam komunikasi satu arah dan komunikasi dua arah. Komunikasi satu arah yaitu sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dirinya dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya antara lain menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan tentang apa yang seharusnya dikerjakan, dan melakukan pengawasan secara ketat. Sedangkan komunikasi dua arah yaitu perilaku pemimpin dalam mendukung bawahannya, misalnya mendengar, menyediakan dukungan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pegawai dalam pengambilan keputusan, artinya kepemimpinan pada Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah masih perlu adanya inovasi berupa terobosan-terobosan yang dapat mempengaruhi, mendorong maupun mengarahkan pegawai agar dapat semangat dalam bekerja sehingga dapat berkinerja tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

Edwin B. Flipo (1976 : 448) menyatakan bahwa *communication is the act of inducing others to interpret an idean the manner intended by the speaker or writer*. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula (1981 : 94) mendefinisikan *communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain).

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri pegawai terhadap hal-hal yang harus dilakukan maupun dihindari dalam menjalankan pekerjaan, yang tergambar dengan adanya kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta semangat dalam bekerja, kesanggupan untuk mengendalikan hati dan emosi, tidak mudah frustrasi, tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban kerja tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri. Fakta dari rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari kurang mampunya pegawai dalam memotivasi diri sendiri, kurang dapat mengendalikan emosi, kurang mampu mengenal orang lain secara baik serta pegawai kurang mampu menjaga hubungan antara pimpinan maupun hubungan sesama pegawai.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugas yang diembannya misalnya penerangan, keamanan, kebersihan, AC dan sebagainya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik, misalnya hubungan antara pegawai dengan atasan dan rekannya yang harmonis, rasa nyaman pegawai, terpenuhinya kebutuhan pegawai sehingga motivasinya meningkat.

Namun pada praktiknya, masih ada pegawai Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yang berkinerja tidak maksimal seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Kinerja Pegawai Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

No	Keterangan	Kinerja
1	Terlambat Datang	72 %
2	Keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi	65 %
3	Pulang sebelum jam kerja selesai	70 %
4	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	45 %
5	Melakukan pekerjaan lain saat jam kerja	30 %

Sumber: Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah (2020)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah masih rendah yang menyebabkan pelayanan kepada publik kurang maksimal karena perhatian yang terbagi dengan kegiatan-kegiatan di luar kewajibannya sebagai pelayan publik. Pimpinan kurang memotivasi karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Brown (2014) yang menyatakan bahwa seharusnya pimpinan dapat mengubah perilaku orang lain lebih efektif sehingga prestasi kerja lebih baik. Faktor lain juga dapat disebabkan oleh komunikasi pimpinan dengan bawahan kurang terjalin dengan baik sehingga pekerjaan yang didistribusikan kepada bawahan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Sikula (1981: 94) yang mendefinisikan *communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*. (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain).

Bukan karena tidak disadari oleh para pegawai tetapi karena keadaan tersebut sudah sering terjadi dalam kuantitas dan kualitas yang tinggi sehingga menyebabkan keadaan tersebut menjadi wajar dan lumrah. Kondisi tersebut sesuai dengan teori dari Nuraini (2013:97) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menghasilkan kinerja yang tidak baik juga.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 45 orang (42 Aparatur Sipil Negara dan 3 Non Aparatur Sipil Negara). Sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *totally sampling* yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Dengan SPSS versi 18.00 sebagai alat uji analisis yang digunakan pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data berdistribusi normal jika nilai signifikan *Kolmogrov Smirnov* > 0,05. Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil uji normalitas data yang disajikan pada Tabel 1.



Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,15695257
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,071
	Negative	-0,105
Kolmogorov-Smirnov Z		0,671
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,758

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui data berdistribusi normal di mana nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar $0,671 > 0,05$. Hasil uji menunjukkan data bebas dari heteroskedastisitas. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai dari *tolerance*, dan *variance inflation factors* (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi atau sebaliknya. Hasil Uji menunjukkan data bebas dari Multikolinieritas di mana memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji heterokedastisitas spearman seperti pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations				
			X1	X2	X3	X4	Y1
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,101	,238	,026	-,300
		Sig. (2-tailed)	.	,535	,139	,874	,060
		N	40	40	40	40	40
	X2	Correlation Coefficient	,101	1,000	-,183	-,124	-,072
		Sig. (2-tailed)	,535	.	,259	,444	,660
		N	40	40	40	40	40
	X3	Correlation Coefficient	,238	-,183	1,000	,080	,390*
		Sig. (2-tailed)	,139	,259	.	,626	,013
		N	40	40	40	40	40
	X4	Correlation Coefficient	,026	-,124	,080	1,000	,302
		Sig. (2-tailed)	,874	,444	,626	.	,058
		N	40	40	40	40	40
	Y1	Correlation Coefficient	-,300	-,072	,390*	,302	1,000
		Sig. (2-tailed)	,060	,660	,013	,058	.
		N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Data di atas menunjukkan bahwa data tersebut bebas dari heterokedastisitas. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai dari *tolerance*, dan *variance inflation factors* (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi atau sebaliknya. Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,164	5,952		3,051	,004		
X1	-,396	,136	-,399	-2,913	,006	,904	1,106
X2	,059	,129	,061	,456	,651	,943	1,061
X3	,493	,134	,505	3,673	,001	,898	1,113
X4	,329	,150	,287	2,199	,034	,995	1,005

a. Dependent Variable: Y1

Tabel 4. Hasil Regresi Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,692	6,139		2,882	,007
X1	-,399	,138	-,403	-2,897	,006
X2	,065	,132	,068	,496	,623
X3	,498	,136	,511	3,651	,001
X4	,344	,156	,293	2,205	,034

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier, yaitu $Y = 17,692 - 0,399X_1 - 0,065X_2 - 0,498X_3 - 0,344X_4 + e$

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748	,562	,540	,712

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

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,748 seperti pada Tabel. 5, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 74,80%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan pada penelitian ini.

Menurut tabel 4, Dengan $(n) = 45$, maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh $t_{tabel} = 1,679$:

1. Nilai koefisien regresi dari Kepemimpinan (β_1) $-0,399 < 0$, dengan $t_{hitung} -2,897 > t_{tabel} (1,679)$ dan signifikansi $(0,006) < \alpha (0,05)$ Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan 1 skor per item kepemimpinan, maka akan menurunkan kinerja pegawai $-2,897$ skor per item.
2. Nilai koefisien regresi dari Motivasi (β_2) $= 0,065 > 0$ dengan $t_{hitung} (0,496) > t_{tabel} (1,679)$ dan signifikansi $(0,623) < \alpha (0,05)$ Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan 1 skor per item Motivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai $0,065$ skor per item.
3. Komunikasi (β_3) $= 0,498 < 0$, dengan $t_{hitung} -2,897 > t_{tabel} (1,679)$ dan signifikansi $(3,651) < \alpha$



(0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan 1 skor per item kepemimpinan, maka akan menurunkan kinerja pegawai 3,651 skor per item.

4. Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (β_4) = 0,344 > 0 dengan t_{hitung} (2,205) > t_{tabel} (1,679) dan signifikansi (0,623) < α (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan 1 skor per item Motivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai 0,623 skor per item.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji statistik t dalam persamaan linier, variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana t_{hitung} < t_{tabel} , dan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana t_{hitung} > t_{tabel} .

Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain tergantung pada kewibawaannya, dapat menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan. Kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin adalah suatu potensi yang belum tentu seseorang bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang maksimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai atau anggota organisasi mau menggunakan seluruh potensinya. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jhon C. Maxwell (2015) di mana seorang pemimpin mempunyai pengaruh dan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain atau bawahan untuk mengikutinya. Juga sesuai dengan hasil penelitian Bass dan Avolio (1990) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada pegawai untuk pencapaian kinerja yang optimal dapat dilakukan dengan 5 (lima) cara yaitu Pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari pegawai, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, Pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, Pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, Pemimpin memberikan umpan balik ketika pegawai telah mencapai sasaran, Pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi menurut Akhmad (2016) adalah seorang karyawan dalam bekerja tinggi maka kinerjanya pun akan semakin tinggi, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak adanya memiliki motivasi baik dari internal (diri sendiri) ataupun eksternal (keluarga) maka kinerjanya pun akan rendah.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian Akhmad (2016) yang menyatakan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri karyawan tersebut dalam menciptakan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2012) tujuan pemberian motivasi kepada pegawai antara lain: meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mendorong gairah dan semangat pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik, mempertahankan kestabilan dan loyalitas pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan tugasnya.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian di atas sesuai dengan hasil penelitian Edwin B. Flipo (1976 : 448) menyatakan bahwa *communication is*

the act of inducing others to interpret an idean the manner intended by the speaker or writer. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula (1981 : 94) mendefinisikan *communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing.* (Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain).

Dengan komunikasi yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dilaksanakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugas yang diembannya misalnya penerangan, keamanan, kebersihan, AC dan sebagainya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik, misalnya hubungan antara pegawai dengan atasan dan rekannya yang harmonis, rasa nyaman pegawai, terpenuhinya kebutuhan pegawai sehingga motivasinya meningkat.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang diberikan oleh Nuraini (2013), di mana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga tidak akan baik karena dapat mengganggu proses bekerja yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya suasana kerja yang bising membuat karyawan kurang konsentrasi dalam bekerja, suasana kantor yang tidak aman membuat karyawan merasa ketakutan dalam bekerja dan faktor-faktor lainnya.

PENUTUP

Kepemimpinan, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Lingkungan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan simpulan di atas, maka sebagai bentuk tindak lanjut dalam penelitian ini terdapat saran dalam upaya meningkatkan hasil penelitian ini, yaitu:

Komunikasi antara atasan dan bawahan selalu terjalin dengan baik, meningkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan agar atasan dapat dengan mudah memonitor pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan. Kemampuan pemimpin selalu ditingkatkan dengan mengikuti program *capacity bulding, assessment*, atau juga dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Perlunya ditingkatkan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas diantaranya adalah pegawai selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui peluang untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Perlu dilakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, agar pekerjaan senantiasa dilakukan sesuai dengan *job description* dan dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan standar kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, A. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
Brigham, E. F. dan Houston, J.F. (2006). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.



- Danang, S. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dj, Y. R. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya. *Jurnal EKBIS Vol. XV No. 1 Edisi Maret 2016*.
- Fahmi, I. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hubeis, Musa dan Mukhamad Najib. (2014). *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. PT Gramedia. Jakarta
- Kemby, E. F. dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3 September 2017*, Hal. 3158 – 3159.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maxwell, J. C. (2015). *Good LeaderAsk Goog Question*. Surabaya: MICT PT Menuju Insan Cemerlang.
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Volume 16*, No. 4, Halaman: 473-486. Universitas Ahmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Nurhayati, S.M.S. (2012). *Metodologi Penelitian Praktis*. Pekalongan: Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan.
- Rahman, M. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jatim Times Network di Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 63 No. 1, Oktober 2018*.
- Rambe, A. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disilipin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen. *Tesis*. Universitas Terbuka.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Romli. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitas dan Kualitas dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, M., Fathonah, E.S. (2015). *Manajemen Keuangan untuk Perusahaan*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Supardi, dan Syaiful, A. (2002). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: UII Pres.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tilekson. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Raren Batuah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 2*, No. 3, November 2016.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.