

# 7

*by* Dr Sawir

---

**Submission date:** 12-Aug-2022 05:41AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1881704234

**File name:** Lokal\_3.pdf (149.24K)

**Word count:** 3871

**Character count:** 26412

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA BALAI KARANTINA PERTANIAN KELAS I JAYAPURA

Taufik Ismail, Muhammad Yamin, Muhammad Sawir, Fachruddin Pasolo

### ABSTRAK

Tesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura sebanyak 73 pegawai. Jumlah sampel penelitian sebanyak 73 orang. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik sampel total atau sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Temuan membuktikan bahwa: 1). Kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura, 2). Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura, 3). Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura, 4). Kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura, dan 5). Variabel kepemimpinan (X3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling tinggi diantara variabel independen lainnya dalam penelitian ini..

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

### PENYIMPULAN

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal. Kinerja atau prestasi kerja (performance)

dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

Aspek yang paling sulit dihadapi manajemen

pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat pegawai mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar organisasi menggunakan strategi yang digunakan untuk memotivasi kekuatan kerja mereka. kebanyakan literature dalam studi organisasi, misalnya, sebuah organisasi bisa sukses, anggotanya harus mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja anggota organisasi secara bersama-sama ditentukan oleh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Hal ini penting karena dalam tingkatan tingkat tertentu, kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kepemimpinan yang baik dan sebaliknya lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan. Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi.

Menurut Ivancevich M.John (2007:85) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004:168).

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dsb., akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi harus mengusahakan agar pegawainya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi perusahaan yang

bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dsb., akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tidak hanya itu saja namun kepemimpinan juga turut berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh dalam sebuah kelompok atau organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Kepemimpinan tidak bisa lepas dari pembicaraan manajemen. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena masalah-masalah yang dihadapi setiap organisasi bervariasi, maka pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang dihadapi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Kemampuan ke lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.
2. Kemampuan ke lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Kemampuan Kerja

Menurut Chaplin (1997:9) dalam (Robbins,2000,p.46), "ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan". "Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek (Robbins,2000:46). Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan (ability) adalah

kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan hasil suatu latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

4 Lebih lanjut Robbins (2003:46-48) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor yaitu : a). Kemampuan Intelektual (intelektual ability) yaitu kemampuan aktivitas secara mental, b). Kemampuan fisik (Physical ability) yaitu kemampuan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakter fisik, dan c). Menurut Smith Davis dalam Mangkunegara (2000:67) secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Dimensi kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- c. Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Ingatan: kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengaruh lingkungan kerja bagi pegawai dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang pegawai mendapat pengaruh yang positif, maka akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan apabila seorang pegawai mendapat pengaruh yang negatif, maka akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan-pemborosan atau pengeluaran biaya

yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan (Robbins, 2002: 210).

Pendapat lain mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan instansi mereka (Steers, 2004:219). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat membedakan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Robbins (2001: 15), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Nitisemito (2001:110) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Terdapat lima dimensi yang berhubungan dengan lingkungan di dalam tempat kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yaitu : pekerjaan, gaji/upah yang diterima, peluang promosi, supervisor dan rekan sekerja (Siagian, 2002:128).

Siagian (2002:128) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja di dalam tempat kerja terdiri dari sembilan indikator, yaitu : kebijakan atau peraturan disiplin kerja, kompensasi, promosi, jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan kerja, kondisi lingkungan fisik kerja, sifat pekerjaan, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja..

## 3. Kepemimpinan

Stogdill (1974) dalam Keban Y.T (2004:77-80) membagi defenisi kepemimpinan, sebagai berikut: 1). Kepemimpinan sebagai pusat proses kelompok, 2). Kepemimpinan sebagai kepribadian yang berakibat, 3). Kepemimpinan sebagai seni menciptakan kesepakatan, 4). Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi, 5). Kepemimpinan sebagai bentuk bujukan, 6). Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan, 7). Kepemimpinan sebagai hasil interaksi, 8). Kepemimpinan sebagai pemisahan peranan, 9). Kepemimpinan sebagai awal struktur.

10 Robbins (2006:287) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi



ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Pemimpin-pemimpin yang efektif merupakan orang-orang yang bermotivasi tinggi. Mereka dengan sukarela berusaha mencapai sasaran-sasaran tinggi dan menetapkan standar-standar prestasi tinggi bagi mereka sendiri. Mereka mempunyai sifat yang energik, selalu ditantang dengan problem-problem yang tidak terpecahkan di sekitar mereka. Di dalam kelompok ada dua pengaruh yang timbul dari hubungan antara pimpinan dan anggota kelompok, maksudnya terdapat interaksi atau reaksi orang-orang secara timbal balik di dalam sebuah kelompok.

Seorang pemimpin mempunyai sebuah misi atau tujuan yang ingin dicapainya, ia akan berusaha menarik para pengikutnya hingga mencapai tingkat prestasi yang cukup memuaskan. Memang sebagai seorang pemimpin harus mempunyai sifat seperti di atas, agar ia dapat menjalankan kelompoknya. Oleh karena itu, bagaimana seseorang agar dapat menjadi seorang pemimpin yang berkualitas sangat perlu untuk diketahui, agar calon pemimpin tersebut dapat berbuat sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan menjadi seorang pemimpin yang betul-betul dapat memimpin anak buahnya untuk mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu..

**4. Kinerja Pegawai**

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006:145) kinerja dipengaruhi oleh tiga.

- a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2006:146) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

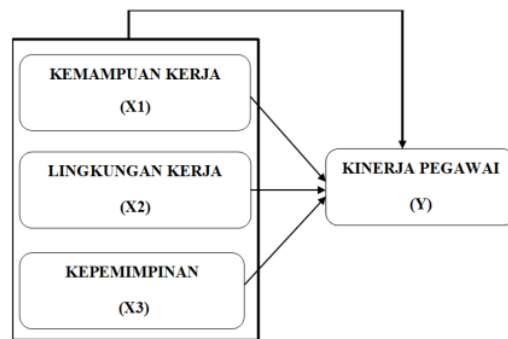
- a. Faktor internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- b. Faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Kinerja pegawai sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari seorang individu. Mangkunegara (2001, hal. 75) kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator berikut:

- a. Kualitas kerja: ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- b. Kualitas kerja: output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "extra"
- c. Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- d. Sikap: sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

**5. Kerangka Konseptual**

Model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut;

- a. Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.
- b. Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura..

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana dalam penelitian ini dibahas hubungan atau variabel yang satu dengan variabel yang lain. Model asosiatif bertujuan untuk mendeteksi seberapa jauh variabel-variabel pada suatu faktor terkait dengan variabel-variabel pada faktor lain berdasarkan koefisien regresi. Koefisien regresi ini akan menerangkan sejauh mana variabel tersebut berkorelasi sedangkan dalam pengujian hipotesis, regresi akan menunjukkan tingkat signifikan teruji tidaknya hipotesis tersebut.

## Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura sebanyak 55 pegawai. Sampel penelitian sebanyak 55 orang. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik sampel total atau sampel se<sup>21</sup> yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

## Variabel Penelitian

### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel bebas adalah: Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3).
- b. Variabel Terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel terikat Kinerja pegawai (Y).

### Definisi Operasional Variabel Penelitian:

- a). Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai (Mangkunegara, 2001:75) meliputi:
  - 1). Kualitas kerja; ketepatan kerja, ketelitian, ketrampilan, kebersihan.
  - 2). Kuantitas kerja ; output, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

- 3). Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- 4). Sikap: sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.
- b). Kemampuan kerja (X1), yaitu kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Indikator pengukuran kemampuan (Robbins, 2003:51) meliputi:
  - 1). Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung kuantitas produk yang dipasarkan.
  - 2). Pemahaman verbal; kemampuan memahami apa produk-produk yang dipasarkan.
  - 3). Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali para pelanggan dengan cepat dan tepat.
  - 4). Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
  - 5). Ingatan: kemampuan menahan dan mengenang kembali pekerjaan terdahulu.
- c). Lingkungan kerja (X2), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. b) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja.
- d). Kepemimpinan (X3) adalah cara seorang pemimpi nmempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2007:170). Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:
  - 1). Iklim saling mempercayai.
  - 2). Penghargaan terhadap ide bawahan.
  - 3). Memperhitungkan perasaan para bawahan.
  - 4). Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
  - 5). Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
  - 6). Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakannya.
  - 7). Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X1) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai saat ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. Tingkat signifikansi sebesar 0,014 menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,173, memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja pegawai sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja pegawai sebesar 0,173 satuan secara parsial, dengan asumsi faktor lain dianggap tidak berpengaruh.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja yang tercapai saat ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. Tingkat signifikansi sebesar 0,004 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,004, memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja pegawai sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja sebesar 0,332 satuan secara parsial, dengan asumsi faktor lain dianggap tidak berpengaruh..

### 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X3) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tingkat signifikansi sebesar 0,003 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,251 memberikan arti bahwa secara statistik setiap peningkatan kinerja pegawai sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan sebesar 0,251 satuan secara parsial, dengan asumsi faktor lain dianggap berpengaruh.

### 4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai uji statistik F sebesar 4,917 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menjelaskan bahwa secara simultan, variabel kemampuan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.

### Kesimpulan

1. Kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,173 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004.
3. Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,251 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003.
4. Kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. Hasil ini

dibuktikan dengan nilai statistik uji-F sebesar 4,917 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

5. Variabel kepemimpinan (X3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling tinggi diantara variabel independen lainnya dalam penelitian ini.

22

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran kepada Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, secara nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 45,4 persen Oleh karenanya, ketiga faktor tersebut hendaknya menjadi bagian dari kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Faktor kepemimpinan sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan hendaknya dipertahankan ataupun di tingkatkan lagi pada Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya. Untuk penelitian sejenis dapat mengambil menambahkan variabel lain sebagai faktor yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arfida BR, (2003), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT, Ghalia Indonesia.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.

-----, (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama - Bandung.

Fuad Mas'ud, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, Damodar. (2003). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

Gede, I. Diatmika Paripuma 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali*

Handoko. T hani, (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan (2007:170), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta

Ivancevich M. John (2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga

Keban Y.T (2004:77-80) Keban Y.T, 2004. *Memahami Good Governance*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta

Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2003, "Perilaku Organisasi", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.

Mathis, Robert L dan John H Jackson, (2001), *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.

Mahsum Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama. Yogyakarta: UGM.

Miftah Thoha, (2001). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Muhammad Yamin Noch, Abdul Rasyid, *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), hal 103, 104

Muhdi B. Hi. Ibrahim, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Medan: Madenatera, 2011), hal 165, 173, 174

Mulyadi (2006), *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta, Salemba Empat.

Nitisemito. A.S, (2001:110), *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia, Jakarta.

Rivai (2004), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Riduwan. 2004. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta

Robbins, S.P. (2001), *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversial – Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT. Prenhallindo,

Robbins, Stephen. P, (2002)., *Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta

-----, (2003), *Perilaku Organisasi*, ed. 8 dan 10, Ahli Bahasa : Hadayana Pujaatmaka, PT. Prehalindo, Jakarta

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2006). *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Steers, Richard M., (2004). *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Erlangga,

Sondang, P Siagian, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Henry Simamora, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, (Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN, 2001), hal 540, 544



- SaydamGonzale(2000),Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta.
- Sugiyono, (2004), Motodologi Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Sudarmadi(2007),Sumber daya manusia Dan Gaya Kepemimpinan. Penerbit C.V Mandar Maju Bandung.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Penerbit C.V Mandar Maju Bandung.
- Sumarsono, Sonny. (2004). Metode Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sule dan Saefullah (2005),“Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan” Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suherlan, Dede, (2012) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Raksa Wastu Kencana
- Triton PB., (2005). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu, Yogyakarta.
- Wijaya, Andree Suhaji (2012) judul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja.

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	1 %
2	owner.polgan.ac.id Internet Source	1 %
3	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	1 %
4	andriswandana08.blogspot.com Internet Source	1 %
5	journal.unifa.ac.id Internet Source	1 %
6	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	1 %
7	vianisilv.wordpress.com Internet Source	1 %
8	emperan-perpus.blogspot.com Internet Source	1 %
9	servo.clinic Internet Source	1 %

10	<a href="http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id">ar.mian.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
12	<a href="http://e-journal.polnes.ac.id">e-journal.polnes.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://ejurnal.binawakya.or.id">ejurnal.binawakya.or.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.undaris.ac.id">repository.undaris.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %
16	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1 %
17	<a href="http://unmas-library.ac.id">unmas-library.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://repository.unisma.ac.id">repository.unisma.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	Risnawati Sirait. "PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) KABUPATEN MERANGIN", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019 Publication	1 %

20

journal.ipm2kpe.or.id

Internet Source

1 %

---

21

repository.unmuhpnk.ac.id

Internet Source

1 %

---

22

ulil85yahoo.blogspot.com

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---