

PENGARUH KEPIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN DAN ASET DAERAH PROVINSI PAPUA

Datok Napitupulu, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Achmad Idrus, Ros Lina

ABSTRAK

Tesis ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Provinsi Papua.

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Format eksplanasi dimaksud untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian penjelasan (explanative reseach) tidak melakukan pengamatan (bersifat non eksperimental), melainkan hanya menjelaskan hubungan kausal diantara variabel- variabel melalui pengujian hipotesis tanpa pemberian perlakuan. Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi papua. Jumlah populasi sebesar 142 orang. Besarnya sampel merupakan fungsi dari variasi pada parameter populasi yang tercakup dalam penelitian, dan merupakan fungsi dari ketetapan estimasi yang dibutuhkan oleh peneliti.. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik random sampling yaitu hanya 35 persen dari jumlah populasi dijadikan sampel.

Temuan membuktikan bahwa: 1). Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua, dengan nilai sig sebesar 0.039., 2). Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua, dengan nilai sig sebesar 0.004., 3).Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua, dengan nilai sig sebesar 0.014, 4).Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua, dengan nilai sig sebesar 0.000., dan 5). Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua..

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

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki organisasi dan fungsi manajemen sebenarnya dalam rangka untuk melaksanakan kebijaksanaan dan tujuan organisasi. Sumber daya yang paling esensial yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia menggambarkan bahwa manusia/Pegawai memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian suatu organisasi harus memikirkan apabila sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi kepada organisasi, mereka penting bagi organisasi untuk memberikan kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan Pegawai atas kontribusi yang diberikan.

Instansi atau organisasi dalam menghadapi era globalisasi saat ini, akan menuntut pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Kesuksesan seseorang dalam bekerja atau dapat dikatakan

berkinerja lebih baik dapat dipengaruhi baik faktor dari dalam dirinya sendiri (internal) maupun dari luar (eksternal). Namun banyak terjadi di tempat kerja, seseorang mempunyai kemampuan spesifik dan profesional tetapi belum tentu orang tersebut dapat bekerja atau mempunyai kinerja yang lebih baik.

Pemerintahan di Daerah telah berkembang dengan sangat cepat terutama dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Perubahan ini terjadi setelah Pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua. Bagi Pemerintah Daerah harus melakukan reposisi serta rekalkulasi potensi internal untuk kemudian menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan bagi masa depan daerah. Proses penentuan strategic planning harus dilakukan kembali demi melihat perkembangan situasi yang ada.

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawai. Begitu juga dengan pemerintah daerah, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di pemerintah daerah yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. 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.

Peran pemimpin sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan, mengalokasikan sumberdaya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi (Gibson, Ivanchevich, & Donnelly, 1995). Pentingnya peran pemimpin tersebut telah menempatkan kepemimpinan menjadi suatu fenomena yang kompleks, bukan hanya dalam memahami pengoperasiannya melainkan juga dalam definisinya. Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang paling banyak diminati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami.

Ketika seorang individu berusaha mempengaruhi perilaku individu lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan, maka usaha ini dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu upaya mempengaruhi kegiatan pengikut (bawahan) melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu (Gibson, Ivanchevich, & Donnelly, 1995). Definisi ini mengakui bahwa kepemimpinan merupakan suatu hubungan antar individu yang tertuju pada faktor kekuasaan dan pengaruh. Meskipun kekuasaan dan pengaruh sudah tentu mendominasi para pemimpin, tipe kepemimpinan

ini tidak lagi dianggap efektif.

Tetapi upaya tersebut harus sejalan dengan peningkatan peran manajemen dalam melakukan kepemimpinan yang efektif. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas di suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka tujuan perusahaan akan terwujud. Sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja suatu organisasi. Hal ini mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan di dalam perusahaan, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

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. Menurut Doelhadi (2001), 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 tempat kerja 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.

Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja

pegawai karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah di tempat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik, seperti terpenuhinya kebutuhan pegawai, pedoman kerja yang jelas, hubungan yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja dan atasannya, dapat menimbulkan rasa nyaman pada pegawai sehingga motivasinya meningkat. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Di mana masih ada kendala antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, tidak patuh terhadap atasan, bekerja malas-malasan, sering meninggalkan tugas dan pekerjaan, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Provinsi Papua.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Provinsi Papua.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Provinsi Papua.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Provinsi Papua..

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu atau berkepentingan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil sesuatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dipergunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian secara periodic mengenai efektifitas manajemen organisasi, efektifitas pegawai berdasarkan TUPOKSI dan berdasarkan standar pengukuran yang telah ditetapkan.

Managemen Kinerja (performance mangement) semakin mendapat perhatian lebih besar ketika organisasi-organisasi telah menjadi luntur dan menurut usaha yang lebih terfokus dari para stafnya. Manjemen kinerja merupakan peranan manager yang paaling penting. Kareena tanpanya organisasi hanya merupakan sekumpulan aktifitas

tanpa tujuan atau kontrol tertentu. manajemen kinerja, merupakan suatu proses mangemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi performance saja. Dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Hasibuan, 2001). Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja karyawan yang dinyatakan Mangkunegara (2002) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Tampaknya dimensi lain dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi yang didata ini adalah yang paling umum, yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting suatu pekerjaan.

Kinerja sama dengan prestasi kerja sebagai realisasi dari pelaksanaan tugas/misi dan tanggung jawab yang telah diberikan, dan dinilai oleh pihak yang berwenang memberikan penilaian atas kelayakan dari unjuk kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, kinerja bukanlah dilihat sebagai suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan, akan tetapi menonjolkan hasil dan prestasi pembanding antara karyawan yang satu dengan lainnya atau organisasi yang satu dengan yang lainnya dengan tolok ukur efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan dimulai dari awal hingga dengan berakhirnya suatu kegiatan. Menurut Prawirosentono dalam Henry Simamora (1999 : 417) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Selanjutnya Siswanto dalam Henry Simamora (1999 : 418), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan, jika yang diserahi tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan skill dan disiplin kerja yang tinggi, tentunya akan menyumbangkan kinerja bagi perusahaan, maka yang pertama dan utama adalah rekrutmen dan pelatihan, lalu memberikan disiplin kerja yang mengikat secara moralitas dan promosi yang obyektif sesuai dengan karier dan prestasi kerjanya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang kompleks dan variatif. Kepemimpinan mudah diidentifikasi tetapi sulit untuk didefinisikan secara persis. Beberapa ahli kepemimpinan secara prinsip setuju bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi yang terjadi antara pemimpin dan para bawahannya. Kepemimpinan telah dipelajari secara luas dalam berbagai konteks dan dasar teoritis. Dalam beberapa hal, kepemimpinan digambarkan sebagai proses, tetapi sebagian besar teori dan riset mengenai kepemimpinan fokus pada seorang figur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik. Kepemimpinan secara tipikal didefinisikan sebagai sifat, kuantitas dan perilaku seorang pemimpin. Studi tentang kepemimpinan telah meluas lintas budaya, dekade dan dasar teoritis.

Robbins (1999) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan), pendapat ini memandang semua anggota kelompok/organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut menurut Mangkuprawira (2004) Kepemimpinan bukanlah sekedar bakat atau sesuatu yang hanya dapat diperoleh sebagai faktor keturunan atau bawaan, tetapi dapat dimiliki oleh setiap orang melalui proses belajar artinya kepemimpinan itu dapat dipelajari.

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono, 2002). Ada banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau

bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan menurut Young (dalam Kartono, 2003) kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Dalam teori kepribadian menurut Moejiono (2002) memandang bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (compliance induction theorist) cenderung memandang kepemimpinan cenderung pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Kepemimpinan tercakup tiga faktor utama, yaitu kekuasaan (power), wewenang (authority) dan pengaruh (influence). Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan atau karyawan untuk bekerja sama melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang berhubungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa dalam mendeskripsikan kepemimpinan senantiasa terdapat variabel-variabel: (1) adanya seorang pemimpin, (2) adanya kelompok yang dipimpin, (3) adanya tujuan yang ingin dicapai, (4) adanya aktivitas, (5) adanya interaksi, dan (6) adanya otoritas. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya Mangkuprawira (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan penting dalam kehidupan bersama dan kepemimpinan itu hanya melekat pada diri individu, dan kepemimpinan itu harus mengena kepada setiap pegawai yang dipimpinnya. Hal ini berarti harus diakui secara timbal balik, misalnya sasaran yang dipimpin harus mengakui bahwa orang tersebut adalah pemimpinnya.

Terkait dengan soal kepemimpinan organisasi dan kemampuan, sangat tergantung pada potensi keupayaan dan kemampuan seorang pemimpin membentuk arah, wawasan, tujuan, prinsip, dan membina budaya. Kemampuan disiplin kerja juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan pemimpin dalam menimbulkan disiplin kerja dalam dirinya, sehingga dapat dijadikan teladan dalam peningkatan disiplin orang lain atau pengikutnya. Faktor-faktor penting yang terdapat dalam pengertian kepemimpinan: (1) Pendayagunaan pengaruh, (2) Hubungan antar manusia, (3) Proses

komunikasi, dan (4) pencapaian suatu tujuan. Kepemimpinan tergantung pada kuatnya pengaruh yang diberikan serta intensitas hubungan antara pemimpin dengan pengikut (Rivai, 2004).

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan satu topik yang sudah tetapi terpenting didalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja merupakan problema yang paling penting dalam organisasi. Manajemen memahami disiplin kerja sebagai sesuai yang unik sehingga setiap tindakan dan kebijakan manajemen senantiasa dipengaruhi oleh adanya aktivitas untuk mempengaruhi, menyalurkan bakat, dan mempertahankan perilaku manusia. Untuk mempermudah pemahaman disiplin kerja, di bawah ini dikemukakan pengertian motif, disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2007) bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan disiplin kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan disiplin kerja dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal).

Sebab utama adanya motif karena ada kebutuhan mendasar pada setiap orang, yaitu kebutuhan akan kehidupan yang layak dengan harkat dan martabat kemanusiaannya. Dalam garis besarnya ada dua kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan Psikologis. Secara hierarki kebutuhan fisik merupakan kebutuhan dasar utama seangkan kebutuhan psikologis menempati

urutan ke dua. Namun pemisahan secara hierarki itu tidaklah mudlak melainkan konsional pada suatu saat orang mementingkan kebutuhan psikologis lebih dahulu dengan menyampingkan kebutuhan psikologis, tetapi pada saat yang terjadi sebaliknya, justru pada orang yang sama. Dalam organisasi kerja pendekatan terhadap keputusan pegawai memang pertama-tama kepada kebutuhan fisik seperti gaji dan pendapatan lain berupa tunjangan, fasilitas dan sebagainya hal ini di dasarkan pada penghasilan yang cukup untuk hidupnya. Perhatian utama manajemen kepada kebutuhan fisik tidak melepaskan tanggungjawab manajen terhadap kebutuhan psikologis. Kedua kebutuhan tersebut tetap menjadi kebutuhan dasar yang diperhatikan.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Disiplin kerja seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti. Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpinan untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, disiplin kerja seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti.

Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang. Jenis reinforcement ada empat, yaitu: (a) positive reinforcement (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan symbol(a), kinerja yang positif; (b) negative reinforcement (penguatan symbol), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus-menerus; (c) extinction (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan; (d) punishment, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisi-kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam

ruang kerja. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya.

Lingkungan kerja adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja. Lingkungan kerja 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.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya (Anoraga, 2001). Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta

yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perlengkapan kantor, mesin-mesin kantor dan tata ruang kantor, merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari yang menyenangkan, enak dan nyaman akan membuat pegawai betah tinggal dikantor, sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik.

Adapun komponen-komponen dari lingkungan kerja kebanyakan menurut Moekijat (1995) adalah:

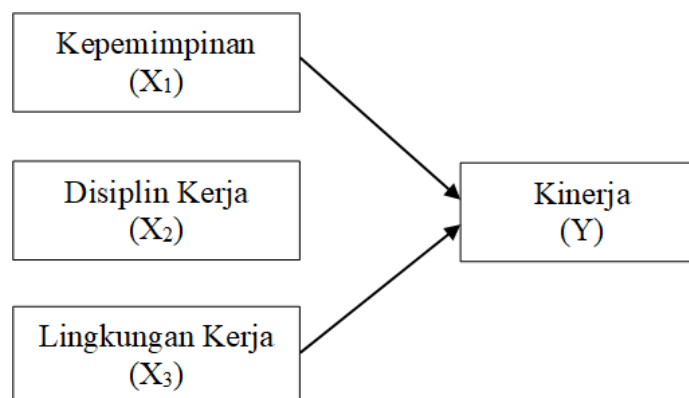
1. Penerangan,
2. Warna,
3. Udara,
4. Suasana,
5. Tata ruang kantor.

Sedangkan menurut Nitisemito (1984:184) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

- a. Pewarnaan,
- b. Kebersihan,
- c. Pertukaran udara,
- d. Penerangan,
- e. Keamanan,
- f. Kebisingan.

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. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi papua
- b. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi papua.
- c. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi papua.
- d. Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi papua..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Format eksplanasi dimaksud untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian penjelasan (explanative reseach) tidak melakukan pengamatan (bersifat non eksperimental), melainkan hanya menjelaskan hubungan kausal diantara variabel- variabel melalui pengujian hipotesis tanpa pemberian perlakuan. Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi papua. Jumlah populasi sebesar 142 orang. Besarnya sampel merupakan fungsi dari variasi pada parameter populasi yang tercakup dalam penelitian, dan merupakan fungsi dari ketetapan estimasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Arikunto Suharsimi (2002), apabila subyeknya kurang dan 100 lebih baik diambil semuanya. Berdasarkan dengan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 142 orang. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik random sampling yaitu hanya 35 persen dari jumlah populasi dijadikan sampel.

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 : kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (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:

1. **Kinerja** adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi kerja, standar kualitas kerja dan kemampuan kerja.
2. **Kepemimpinan** adalah kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan kelompok/organisasi. Indikatornya adalah kejelasan perintah, peka terhadap saran dan masukan, pemberian penghargaan, teguran maupun pujian, kreativitas dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok, dan kesediaan dalam memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.
3. **Disiplin kerja** adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu Mangkunegara (2007). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan disiplin kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan disiplin kerja dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal).
4. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Indikatornya adalah: perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, dan hubungan personal dan kerjasama baik antar pegawai maupun atasan.. Setiap instrumen pertanyaan diukur menggunakan skala Likert 1-5.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Nilai "t"	Korelasi Parsial	Sig
Kepemimpinan (X ₁)	0.227	2.160	0.367	0.039
Disiplin Kerja (X ₂)	0.431	3.159	0.500	0.004
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.341	2.596	0.428	0.014
Konstanta = 2.807				
F hitung = 173.162		Sig = 0.000		
Adjusted R ² = 0.940				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 17 for window

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau tingkat sig (p value) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan sebesar 5% (0.05), apabila sig (p value) < alpha 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima apabila sig (p value) > alpha 0.05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan dengan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 17 for windows, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.160 dan nilai sig (p value) sebesar 0.039. Dengan demikian nilai sig (p value) lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.039 < 0.05$ dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau tingkat sig (p value) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan sebesar 5% (0.05), apabila sig (p value) < alpha 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima apabila sig (p value) > alpha 0.05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan dengan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 17 for windows, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.159 dan nilai sig (p value) sebesar 0.004. Dengan demikian nilai sig (p value) lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.004 < 0.05$ dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau tingkat sig (p value) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan sebesar 5% (0.05), apabila sig (p value) < alpha 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima apabila sig (p value) > alpha 0.05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan dengan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 17 for windows,

diperoleh nilai t hitung sebesar 2.596 dan nilai sig (p value) sebesar 0.014. Dengan demikian nilai sig (p value) lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.014 < 0.05$ dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua.

Koefisien Korelasi Parsial (Pengaruh Dominan).

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat digunakan nilai korelasi parsial atau nilai sig yang diperoleh (p value). Nilai korelasi parsial yang paling besar atau nilai sig (p value) yang paling kecil merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi parsial sebesar 0.500 dan nilai sig (p value) sebesar 0.004, di mana nilai korelasi parsial yang paling besar dan nilai sig yang paling kecil dari variabel bebas yang lainnya.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua, dengan nilai sig sebesar 0.039.
2. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua, dengan nilai sig sebesar 0.004.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua, dengan nilai sig sebesar 0.014.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua, dengan nilai sig sebesar 0.000.
5. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Pengelolaan dan aset daerah provinsi papua..

Saran

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

1. Kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut setiap pegawai diarahkan untuk peningkatan kinerja. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang bisa memberikan dukungan peningkatan kinerja, dapat diusahakan melalui dimensi-dimensi

- kepemimpinan dengan urutan prioritas pengaruh masing-masing dimensi.
2. Disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Hendaknya meningkatkan disiplin kerja pegawai agar lebih mendorong pegawai dalam peningkatan kinerja.
 3. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu pimpinan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja pegawai dengan berbagai dimensi secara utuh. Dalam hal ini hendaknya ada usaha terhadap perbaikan dimensi-dimensi lingkungan kerja.
 4. Pimpinan hendaknya mempunyai perhatian yang baik terhadap factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai..
- DAFTAR PUSTAKA**
- Abi Sujak, 1990. *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Rajawali Pers
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cooper, Donald R. 1995. *Business Research Methods*, 5th, Ricard D Irwin, Inc, USA.,
- Desmaniar 2006. "Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jendral Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gibson, James L et al 2006, *Organizations (Behavior, Structure, processes)*," Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hardino Febriansyah Putra 2012. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah*.
- Heryanto 2008 *meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Pria Tangerang*. Ibrahim, Muhdi B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Universitas Yapisi, Papua.
- Kartono, Kartini, 1983, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : CV. Rajawali
- Kuncoro, Mudrajad 2001. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta., Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mahmudi, 2005, "Manajemen Kinerja Sektor Publik", Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangun, Hardjono A.M. 1998, *Manajemen Kepegawaian*, Pustaka Dian, Jakarta.
- Mangkuprawira, Syafri. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud Fuad, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. 1998., *Pemimpin-Kepemimpinan dan Komunikasi*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins S. P, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Supardi, Anwar. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: UII Press.
- Sunarto, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Amus, Yogyakarta.
- Purnomo 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.
- Slamet, Margono. 2002. "Kumpulan Bahan Kuliah Matakuliah Kelompok Organisasi dan Kepemimpinan". Institut Pertanian Bogor.
- Sekaran, Uma. 1992, *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. Second edition, Jhon Willey & Sons, Inc, New York.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Fisipol UGM.
- Pamudji S. (1998), *Human Relations Pimpinan*, Andi Offset, tahun.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000., *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pers

