

Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo

Oleh:

Siska Dwi Anggraini

Kumara Adji Kusuma

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2023

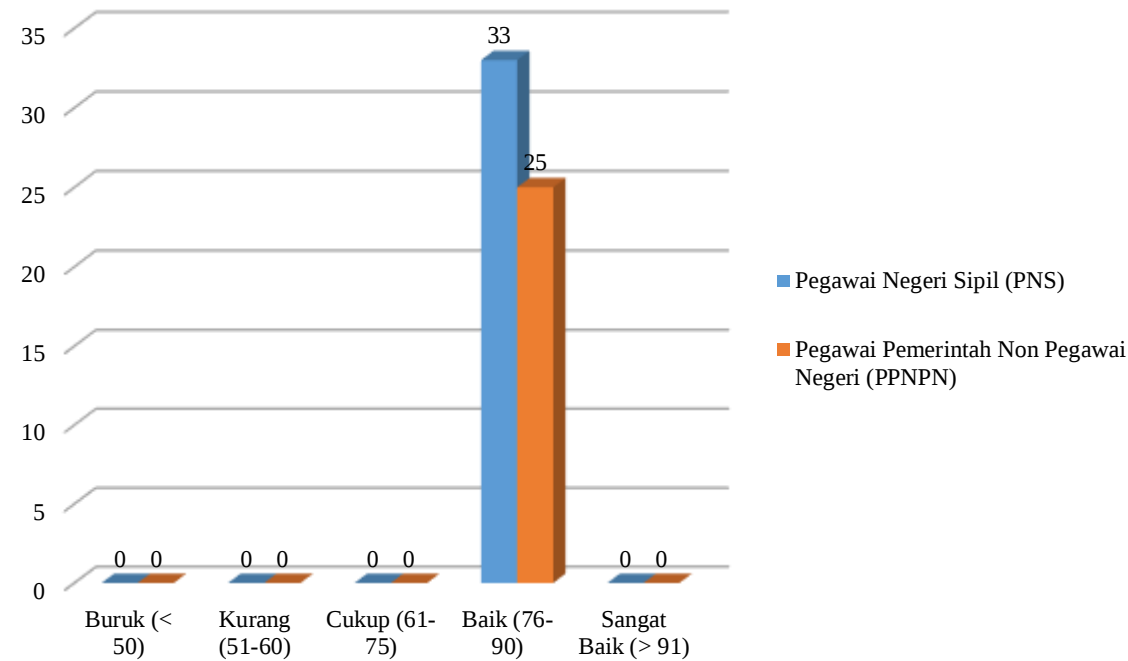


Pendahuluan

Lembaga vokasi atau kejuruan merupakan pendidikan yang lebih berorientasi pada praktik ketimbang akademik serta menggambarkan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja. Lembaga vokasi sendiri bertujuan untuk mengembangkan tenaga kerja masa depan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional di bidangnya, siap kerja dan sesuai dengan kebutuhan industri.

Lembaga vokasi atau kejuruan perlu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari unsur pegawai yang diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan lembaga vokasi atau kejuruan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang ada dalam salah satu unsur di dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.

Gambar 1. Grafik Laporan Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di BPVP Sidoarjo Tahun 2022



Sumber data: diolah, dari bagian umum BPVP Sidoarjo (Januari, 2023)

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa laporan penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2022 mempunyai nilai rata-rata sebesar 76-90, hal itu berarti penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di BPVP Sidoarjo dinyatakan baik. Hal tersebut dapat dikarenakan oleh faktor dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerjanya.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

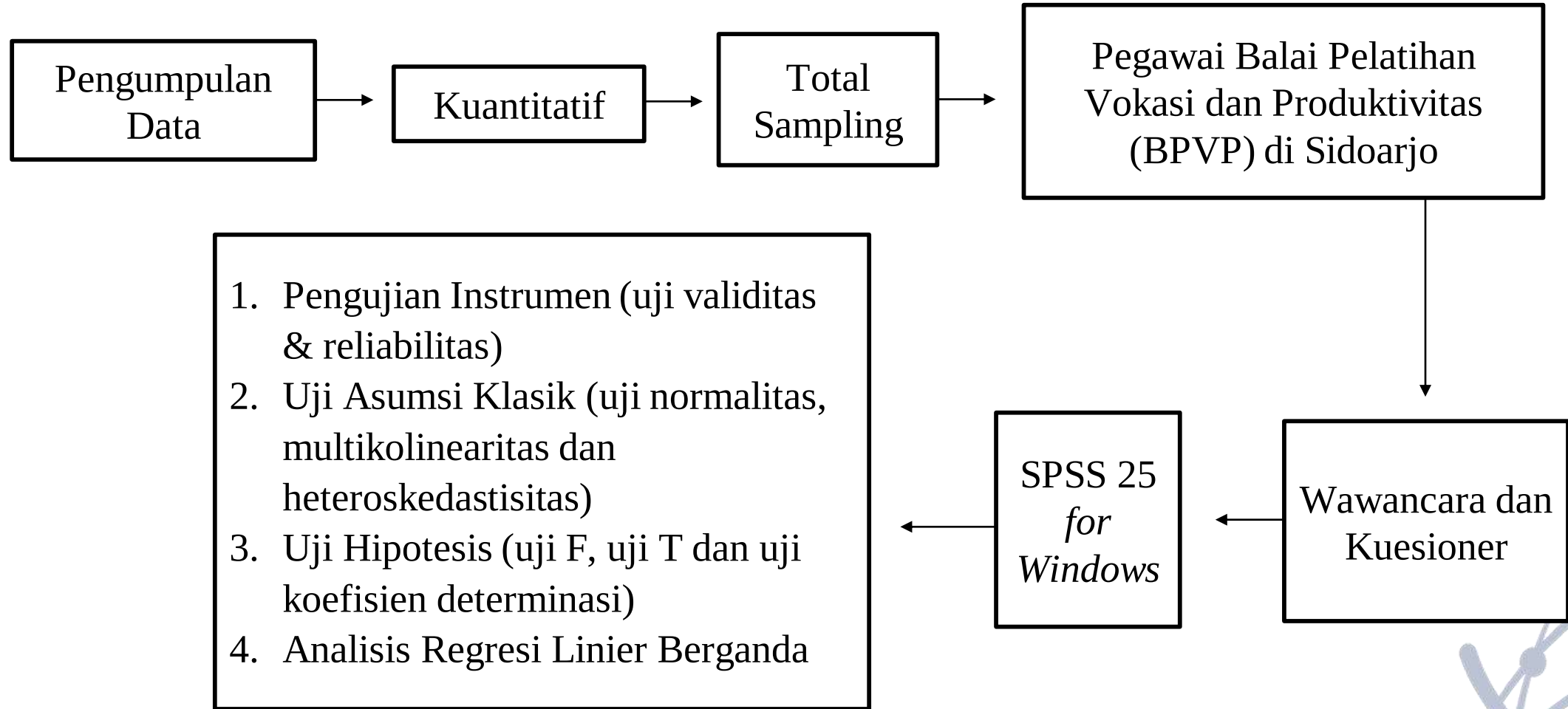
Rumusan Masalah

Peran kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.
2. Apakah motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.
3. Apakah lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.

Metode Penelitian



Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

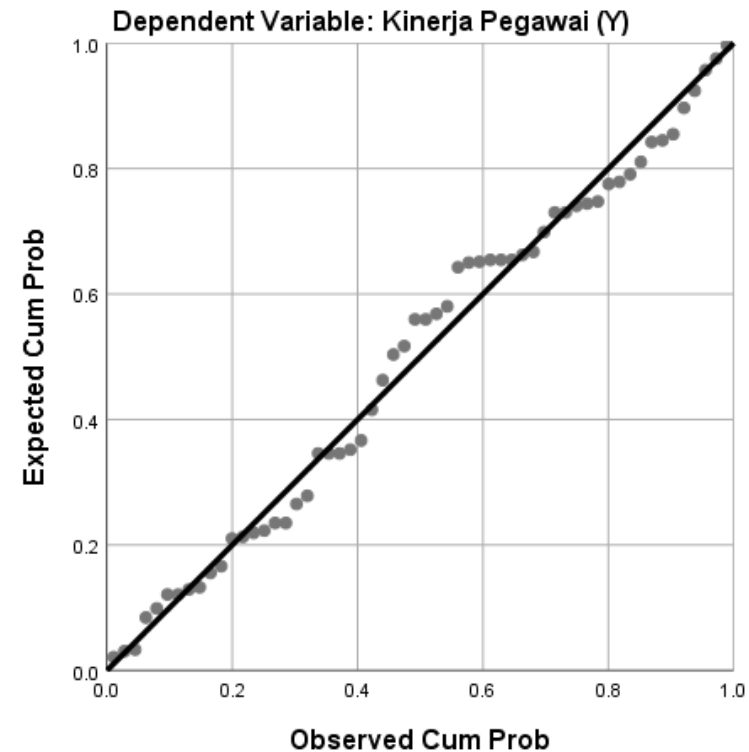
Berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,214).

Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari variabel kepemimpinan 0,859, motivasi 0,781, lingkungan kerja 0,766, kinerja pegawai 0,911, maka nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memberikan konsistensi yang diberikan oleh responden.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50505073
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.064
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil *Kolmogorov Smirnov* (K-S) variabel kinerja pegawai, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja telah terdistribusi secara normal karena nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang ditetapkan dapat dilihat pada baris Asymp.Sig. (2-tailed), dimana nilainya adalah $0,200 > 0,05$.

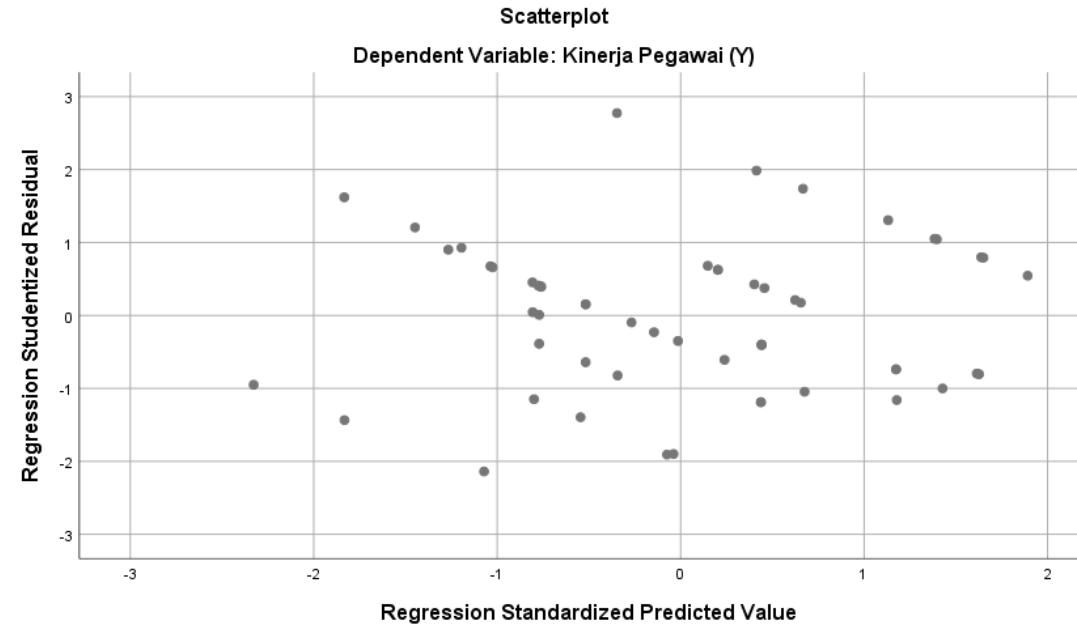
b) Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.457	2.187
	Motivasi	.704	1.420
	Lingkungan Kerja	.505	1.978

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	2.674	4.549		.588	.559
	Kepemimpinan (X1)	-.606	.178	-.485	-3.408	.001
	Motivasi (X2)	.636	.131	.555	4.846	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	1.173	.271	.586	4.333	.000

Berdasarkan hasil dari uji t di samping, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t hitung -3,408 ($t \text{ hitung } -3,408 > t \text{ tabel } -2,004$) dan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t hitung 4,846 ($t \text{ hitung } 4,846 > t \text{ tabel } 2,004$) dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t hitung 4,333 ($t \text{ hitung } 4,333 > t \text{ tabel } 2,004$) dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.878	3	119.626	18.060	.000 ^b
	Residual	357.691	54	6.624		
	Total	716.589	57			

Pada tabel ANOVA atau Uji F di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar $18,060 > F$ tabel $2,773$ ($k; n-k = 3 ; 58-3 = 3 ; 55, \alpha = 0,05$) dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$ (signifikan), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.473	2.57369

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinan pada penelitian ini sebesar 0,473 atau 47,3% sehingga variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dapat menjelaskan kinerja pegawai dan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.674	4.549		.588	.559
	Kepemimpinan (X1)	-.606	.178	-.485	-3.408	.001
	Motivasi (X2)	.636	.131	.555	4.846	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	1.173	.271	.586	4.333	.000

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel di samping, dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,674 - 0,606 + 0,636 + 1,173$$

Berdasarkan rumusan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 2,674 menyatakan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari 3 variabel bebas maka kinerja pegawai sebesar 2,674.
2. Variabel kepemimpinan (X_1) bertanda negatif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar -0,606. Artinya, setiap kenaikan satuan variabel kepemimpinan (X_1) akan menurunkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar -0,606.
3. Variabel motivasi (X_2) bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Artinya, setiap kenaikan satuan variabel motivasi (X_2) akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,636.
4. Variabel lingkungan kerja (X_3) bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 1,173. Artinya, setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja (X_3) akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,173.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis satu (H_1) diperoleh hasil bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di BPVP Sidoarjo. Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 8 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $-3,408 > -2,004$ dan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BPVP Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Riadhotus Sholekhah dan Ida Martini Alriani pada tahun 2021, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai [15]. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Adi Setya Pamungkas dan Sri Yuni Widowati pada tahun 2020, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai [16]. Hasil penelitian juga diungkapkan oleh Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri dan Tommy Rizdwansyah pada tahun 2018, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai [1].

2. Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis kedua (H_2) diperoleh hasil bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo. Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 8 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $4,846 > 2,004$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Riadhotus Sholekhah dan Ida Martini Alriani pada tahun 2021, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai [15]. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari As'at Rizal, Alshaf Pebrianggara dan Achmad Ansori pada tahun 2018, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai [17]. Hasil penelitian juga diungkapkan oleh Siti Maisarah H., dan Syaiful Bahri pada tahun 2018, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai [18].

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo. Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 8 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $4,333 > 2,004$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Yoyok Sudarmanto, Ni Nyoman Putu M., dan Toni Herlambang pada tahun 2022, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [19]. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Sri Langgeng R., Maya Masita B., dan Yannik Ariyati pada tahun 2021, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [20]. Hasil penelitian juga diungkapkan oleh Dewi Ratiwi M., Rizky Eka F., dan Tria Wahyuningtyas pada tahun 2018, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [21].

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis keempat (H_4) diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo. Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 9, dimana F hitung $16,828 > F$ tabel $2,773$ dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, terbukti ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ikhwanuddin, Kurniaty dan Apriya Santi pada tahun 2022, bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [22]. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Bhernanda Tri Mulia A., dan Dede Nurohman pada tahun 2022, bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [23]. Hasil penelitian juga diungkapkan oleh Siti Maisarah H., dan Syaiful Bahri pada tahun 2018, bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [18].

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka dalam penelitian yang berjudul *Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo.
5. Diantara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh, motivasi memiliki pengaruh paling signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo.

Saran

1. Sebaiknya pemimpin mampu untuk bersikap lebih adil dan bijaksana terhadap pegawainya terutama dalam memberikan kebijakan yang mampu memberi perubahan yang baik bagi organisasi agar semakin meningkatnya kinerja pegawai.
2. Sebaiknya motivasi pegawai ditingkatkan kembali dengan cara pemberian tunjangan dan jaminan hari tua kepada seluruh pegawai guna terciptanya semangat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sebaiknya lingkungan kerja perlu ditingkatkan kembali agar mampu meningkatkan semangat kerja dengan cara mengontrol kelengkapan kerja dan mengganti fasilitas yang sudah rusak dengan yang baru agar dapat membantu dalam menyelesaikan tugas sehingga pegawai merasa nyaman saat bekerja.



r tabel (sig. 0,05) = 0,2144 (58 sampel)

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= t \left(\frac{\alpha}{2} ; n-k-1 \right) \\&= t \left(\frac{0,05}{2} ; 58-3-1 \right) \\&= t (0,025 ; 54) \\&= 2,00488\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}F \text{ tabel} &= F (k ; n-k) \\&= F (3 ; 58-3) \\&= F (3 ; 55) \\&= 2,773\end{aligned}$$

Ket:

$\alpha = 0,05$

n = jumlah responden/sampel

k = jumlah variabel bebas/independent/x

Kurva 2 sisi

