

GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor

Lika Dora
Alumni Prodi MM UIKA Bogor

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 118 pegawai. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 24.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa antara gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial maupun simultan. Untuk variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja adalah gaya kepemimpinan, sehingga untuk memperoleh prestasi kerja pegawai yang optimal faktor gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Insentif , Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the Influence of Leadership Style, Incentives and Work Environment on Job Performance in Department of Public Works and Spatial Planning of Bogor Regency. Data collection was done by distributing questionnaires and implemented for 118 employees. Data analysis in this research using SPSS version 24.

The results of this study explain that between leadership style, incentive and work environment have a significant influence on the performance of employees partially and simultaneously. For the variable that has the most dominant influence on the work performance is the style of leadership, so to obtain optimal employee performance hence leadership style factors, incentives and work environment needs to be improved.

Keywords: Leadership Style, Incentives, Work Environment

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dinas Daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat, 6 (enam) Bidang, 3 (tiga) sub bagian, dan 18 (delapan belas) seksi.

Dalam catatan sejarah kelembagaan tampak jelas bahwa departemen yang menangani tugas – tugas bidang prasarana dan sarana dasar ini tetap eksis dimana didalamnya terdapat seorang pimpinan yang harus mengatur agar terlaksananya tugas dan fungsi penanganan prasarana dan sarana dasar untuk kepentingan publik yang tidak dapat dihapus, justru tugasnya semakin berat sesuai dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat.

Untuk memperbaiki prestasi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor, tentu merupakan suatu pekerjaan yang akan memakan waktu dan proses yang panjang, disamping itu juga perlu diadakan penilaian terhadap tingkat keberhasilan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya, dan hal ini bertujuan untuk mengukur

tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan dari instansi pemerintah tersebut, salah satunya adalah untuk mencapai hasil yang maksimal maka sumber daya manusia sebagai faktor penggerak dalam melaksanakan suatu kegiatan haruslah memiliki kemampuan atau kualitas yang baik. Sumber daya manusia di sini tidak lain adalah tenaga kerja. Kalangan tenaga kerja merupakan kelompok masyarakat khusus yang akan menghabiskan waktunya sehari-hari di tempat kerja. Faktor tenaga kerja atau karyawan ini berhubungan dengan produktivitas.

Salah satu masalah dalam ketenagakerjaan yang perlu mendapatkan perhatian lebih khusus lagi adalah prestasi kerja pegawai. Aspek ini sangat menentukan sekali dalam usaha pencapaian suatu tingkat produktivitas yang cukup tinggi. Suatu instansi pemerintahan dapat berkembang dengan baik tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di instansi pemerintahan tersebut. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi, merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga – lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing – masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja

yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu untuk dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil prestasi kerja yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin dalam suatu perusahaan mempunyai perbedaan dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Sukarno Marzuki, 2002). Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan yang dipimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan maupun karyawannya agar terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya. Seorang pemimpin yang baik dalam memimpin karyawan, akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah insentif, Menurut

Siagian (2006), insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. Insentif diberikan kepada semua karyawan yang ada pada perusahaan.

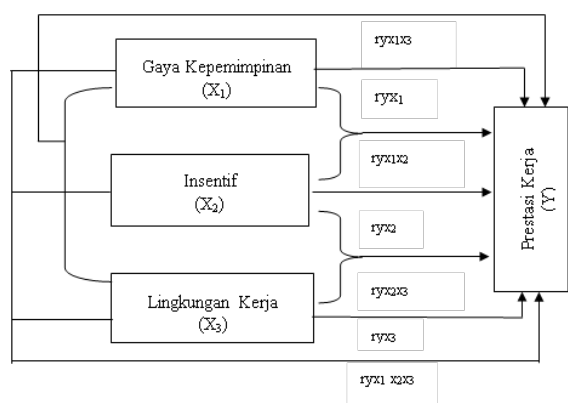
Menurut Nitisemito dalam Andi Nurhasanah (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat bekerja. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diperhatikan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor – faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan

Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor”.

METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Jenis, Tempat dan waktu Penelitian

Objek Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. Tegar Beriman, Tengah, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16914 selama 4 (empat) bulan yaitu bulan Januari sampai dengan April 2018.

Populasi dan Sampel

Irawan (2006: 113), menyatakan Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran akhir generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 167 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Slovin dikutip dari buku “Metode Riset Perilaku Organisasi” Umar Husein dengan rumus sebagai berikut :

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

Sehingga dalam penelitian ini, diambil 118 responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Kepustakaan
Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang relevan dengan variabel penelitian baik dari buku-buku, jurnal penelitian atau literatur lainnya.

2. Pengumpulan Data Lapangan

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian lapangan atau metode survei yang menggunakan instrumen berupa kuesioner (angket). Penelitian survei dengan kuesioner ini memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan ini bisa dicapai dengan baik. Hal ini wajar, sebab apa yang digali dari kuesioner cenderung informasi umum tentang fakta atau opini yang diberikan oleh responden (Irawan, 2006: 109)

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data empiris, jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner tersebut dirubah dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan menggunakan pengukuran dalam bentuk skala Likert. Pengubahan data ini disesuaikan dengan sifat pertanyaan yang jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah

jawaban terhadap koresponden, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alfa* > 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :
 - a. Uji Multikolinieritas (bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non Multikolinieritas.
 - b. Uji Autokorelasi Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar data yang diurutkan berdasarkan waktu (*time series*). Pengujian ini dengan memperhatikan angka Durbin-Watson (D-W) yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Idealnya pada data penelitian yang akan diuji tidak terjadi autokorelasi tetapi bila terjadi autokorelasi pada penelitian ini, bukan berarti hasil analisis yang akan dilakukan pada data yang bersifat runtut waktu (*time series*). Data penelitian ini bersifat *cross section*, sehingga adanya autokorelasi tidak akan mengurangi kepercayaan terhadap analisis data.
 - c. Uji Heteroskedastisitas, Heteroskedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Untuk mengatasi adanya varians yang berbeda (heteroskedastisitas) dalam satu variabel pengganggu (e_i) dapat dilihat dari model grafik. Bila grafik tersebut tidak membentuk pola tertentu seperti menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola

tertentu lainnya, maka dikatakan model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas, Ghozali (2007:109).

4. Analisis regresi linear berganda Regresi berganda merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menentukan arah keterkaitan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Formula dari regresi berganda ini seperti dikutip dari Sugiyono (2009: 275) yaitu :

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

Di mana: Y= prestasi Kerja

a= konstanta, nilai Y sebesar a, ketika X = 0

b_1, b_2, b_3 = Koefisien masing-masing variabel

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Insentif

X_3 = Lingkungan kerja

e= Error/ Residu

Uji t (t-test)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan signifikan atau tidak tersebut, maka kriteria keputusannya adalah seperti dikutip dari Ghozali (2007: 85) yaitu:

1. Bila $\text{sig.} < \alpha_{0,05}$ maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Bila $\text{sig.} > \alpha_{0,05}$ maka H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F (F-test)

Uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh semua variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang terdapat di dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu

kinerja pegawai. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila dari perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

HASIL & PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Pengujian Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Item 1	0,675	0,361	Valid
	Item 2	0,818	0,361	Valid
	Item 3	0,668	0,361	Valid
	Item 4	0,479	0,361	Valid
	Item 5	0,812	0,361	Valid
	Item 6	0,624	0,361	Valid
	Item 7	0,723	0,361	Valid
	Item 8	0,820	0,361	Valid
	Item 9	0,845	0,361	Valid
	Item 10	0,835	0,361	Valid
Insentif (X_2)	Item 1	0,851	0,361	Valid
	Item 2	0,904	0,361	Valid
	Item 3	0,829	0,361	Valid
	Item 4	0,571	0,361	Valid
	Item 5	0,801	0,361	Valid
	Item 6	0,790	0,361	Valid
	Item 7	0,845	0,361	Valid
	Item 8	0,554	0,361	Valid
	Item 9	0,721	0,361	Valid
	Item 10	0,714	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	Item 1	0,405	0,361	Valid
	Item 2	0,674	0,361	Valid
	Item 3	0,757	0,361	Valid
	Item 4	0,740	0,361	Valid
	Item 5	0,701	0,361	Valid
	Item 6	0,537	0,361	Valid
	Item 7	0,607	0,361	Valid
	Item 8	0,713	0,361	Valid
	Item 9	0,710	0,361	Valid
	Item 10	0,733	0,361	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Item 1	0,715	0,361	Valid
	Item 2	0,804	0,361	Valid
	Item 3	0,675	0,361	Valid
	Item 4	0,690	0,361	Valid
	Item 5	0,593	0,361	Valid
	Item 6	0,767	0,361	Valid
	Item 7	0,602	0,361	Valid
	Item 8	0,798	0,361	Valid
	Item 9	0,906	0,361	Valid
	Item 10	0,797	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan valid untuk semua variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y.

Uji Realiabilitas

Tabel 3. Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,900	Reliabel
Insentif (X ₂)	0,917	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0,842	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,904	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai alpha > 0,600 untuk Gaya Kepemimpinan (X₁), Insentif (X₂), Lingkungan kerja (X₃) dan Prestasi Kerja (Y) sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	2.762	.311		8.880	.000
Gaya kepemimpinan	.160	.075	.226	2.127	.036
Insentif	.052	.053	.091	.975	.332
Lingkungan kerja	.137	.080	.174	1.720	.088

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Variabel	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1.528	Tidak Multikolonieritas
Insentif (X ₂)	1.178	Tidak Multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X ₃)	1.388	Tidak Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	.654	1.528
Insentif	.849	1.178
Lingkungan kerja	.720	1.388

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa VIF tidak lebih besar dari 10 , artinya tidak ada multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.394	.155	.133	.375	1.501

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Insentif,

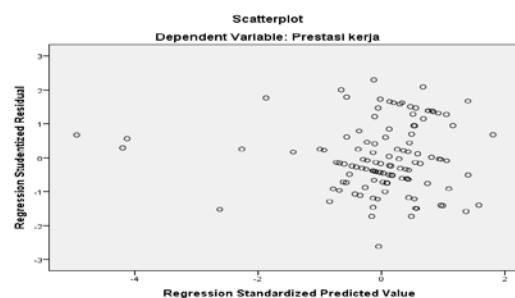
Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari hasil tersebut nilai DW lebih kecil dari nilai DU maka terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari Output SPSS diperoleh chart sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedestiditas

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa :

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linear

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi ini menggunakan rumus persamaan regresi berganda (Sugiyono,2012:277), yaitu :

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

Persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,762 + 0,160X_1 + 0,052X_2 + 0,137X_3$$

Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja (Y), dengan rincian sebagai berikut:

- a) Jika terdapat peningkatan 1 (satu) satuan unit skor pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,160 satuan unit skor dan demikian pula keadaan sebaiknya.

- b) Jika terdapat peningkatan 1 (satu) satuan unit skor pada insentif akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,052 satuan unit skor dan demikian pula keadaan sebaiknya.
- c) Jika terdapat peningkatan 1 (satu) satuan unit skor pada lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,137 satuan unit skor dan demikian pula keadaan sebaiknya.
- d) Apabila variabel gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka prestasi kerja adalah 2,762 satuan unit skor.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji pengaruh / hipotesis parsial)

1. Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 11,917. sedangkan t tabel dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) -2 = 118-2 = 116 dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga t tabel = 1,981. Data ini menunjukkan bahwa t hitung (11,917) \geq t tabel (1,981) itu berarti bahwa Variabel Penilaian Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 18,886 sedangkan t tabel dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) -2 = 118-2 = 116 dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga t tabel = 1,981. Data ini menunjukkan bahwa t hitung (18,886) \geq t tabel (1,981) itu berarti bahwa Variabel Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar

11,729 sedangkan t tabel dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) $-2 = 118-2 = 116$ dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga t tabel = 1,981. Data ini menunjukkan bahwa t hitung (11,729) $\geq t$ tabel (1,981) itu berarti bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).

Uji F (Uji Simultan)

1. Membandingkan F hitung dengan F tabel, namun karena uji-F adalah uji simultan (menggunakan angka mutlak maka tidak ada F hitung negative), maka Hipotesis terbukti /diterima /ada pengaruh jika F hitung $> F$ tabel. Dengan melihat tingkat probabilitas/signifikan, hipotesis diterima / terbukti / ada pengaruh jika tingkat probabilitas / signifikan lebih kecil dari 0.05 ($< 5\%$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh F hitung sebesar 6,986 sementara untuk F tabel dicari sebagai berikut : Pembilang = K (K =jumlah variabel bebas), dimana K (jumlah variabel bebas) = 3 Penyebut = $N-K-1$ (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) = $118 - 3 - 1 = 114$
2. Oleh karena F hitung (6,986) $\geq F$ tabel (2,680) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Penilaian Gaya Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Diterima atau terbukti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada uraian di atas, maka di dalam penelitian ini telah dapat dibuktikan

baik secara parsial maupun secara bersama-sama bahwa gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris. Adanya pengaruh antara ketiga variabel bebas yang diteliti ini terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai akan dapat dicapai bila terdapat gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Pada variabel gaya kepemimpinan dilihat dari distribusi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa dari 10 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini, semuanya sudah masuk dalam kategori baik. hal ini berarti gaya kepemimpinan yang terdapat di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor sudah baik bagi prestasi kerja pegawai.

Variabel independen berikutnya yaitu insentif yang memiliki 10 indikator, dari Sepuluh Indikator tersebut terdapat 2 indikator yang termasuk baik dan terdapat 8 indikator yang cukup yaitu indikator pemberian insentif oleh pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi, pemberian insentif sesuai dengan usaha yang telah di kerjakan, kesesuaian pemberian insentif antara jabatan dan kedudukan yang telah

ditentukan, pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai agar memenuhi kebutuhan, kesesuaian insentif yang diberikan, pimpinan yang selalu memperhitungkan resiko pekerjaan dengan insentif yang diberikan, dan tingkat pendidikan mempengaruhi besarnya insentif yang akan diterima pada variabel ini perlu ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

Variabel independen berikutnya yaitu lingkungan kerja yang memiliki 10 indikator, dari Sepuluh Indikator tersebut terdapat 8 indikator yang termasuk baik dan terdapat 2 indikator yang belum baik kelengkapan fasilitas peralatan dan luas ruangan kerja, maka dari kedua indikator tersebut perlu ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

Dilihat dari distribusi jawaban responden untuk variabel dependent prestasi kerja dengan 9 indikator, semua hasil responden dari keseluruhan indikator termasuk kategori baik. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor sudah baik, meskipun masih terdapat beberapa kelemahan yang harus menjadi perhatian dan ditingkatkan di masa yang akan datang yaitu kemampuan pengambilan inistatif, kualitas dan kuantitas pekerjaan serta kedisiplinan pegawai. Pencapaian prestasi kerja yang baik ini tentunya didukung oleh

semua pihak yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor Bogor ini untuk secara bersama-sama bekerja yang didasarkan pada standar yang sudah ditetapkan.

Pada hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,762 + 0,160X_1 + 0,052X_2 + 0,137X_3.$$

Sesuai dengan nilai koefisien beta yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tertinggi dalam menentukan prestasi kerja pegawai sebesar 0,160 kemudian yang kedua adalah lingkungan kerja sebesar 0,137 dan yang terakhir yaitu insentif sebesar 0,052. Sedangkan pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah sangat kuat yang diketahui dari nilai korelasi (R) = 2,762. Serta sumbangan gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar koefisien determinasi (E Square/ R^2) = 0,133, nilai ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 12,64 % dan sisanya 87,36 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai akan tercapai dengan baik bila adanya kepemimpinan yang baik, insentif yang diberikan oleh perusahaan serta lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN/SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam tesis ini, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan insentif terhadap Prestasi Kerja. Artinya setiap peningkatan insentif akan mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai.
4. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
5. Secara bersama-sama insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Artinya setiap peningkatan insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
6. Secara bersama-sama lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
7. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Artinya setiap peningkatan 1 (satu) gaya kepemimpinan, Insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
8. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor.

Saran

Memperhatikan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja, penulis sampaikan beberapa saran dalam usaha meningkatkan Prestasi Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor, sebagai berikut :

1. Bagi para pimpinan sebaiknya memperluas ruangan kerja yang tidak menghambat dalam Prestasi Kerja Pegawai dan dengan perluasan tersebut ruangan akan terlihat lebih baik.
2. Bagi para pimpinan sebaiknya mengadakan penilaian secara berkala terhadap Prestasi Kerja Pegawai terutama pada kemampuan pengambilan inisiatif, kualitas pekerjaan dan kedisiplinan Pegawai tersebut.
3. Hasil penelitian tentang Prestasi Kerja Pegawai tentunya memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai selain gaya kepemimpinan, Insentif dan lingkungan kerja. Selain itu perlu dilakukan penelitian untuk mengemukakan pendekatan atau cara praktis dalam rangka meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ishak Arep, Hendri Tanjung (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Trisakti University Publisher,
- Dessler, Gary., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Dirga Lestari. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Negeri). Universitas Mulawarman Samarinda. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 23-28.
- Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Volume 3, Nomor 2, 2015:351-364.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2002, Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, cetakan kedua belas, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kastalani Muhammad. 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. eJournal Pemerintahan Integratif.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya

- Marsongko, Dwi. 2010. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi antar pegawai terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) Kabupaten Banyumas.UNSOED. Purwokerto.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marzuki, Sukarno. 2002. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Miftah, Thoha. (2013). Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Prawirosentono, Suyadi. 2001. Manajemen Operasi, analisis dan studi kasus. Edisi ketiga, Jakarta: Bumi aksara.
- Rahman, Arif. 2006. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tangerang.UNSOED. Purwokerto.
- Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.