

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LPP-RRI BUKITTINGGI

Oleh: Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra

ABSTRACT

This study aims to find: 1) the effect of leadership style on work motivation, 2) the effect of work environment on work motivation, 3) the effect of leadership style on the performance, 4) the effect of work environment on performance, 5) the effect of work motivation on the RRI Bukittinggi employee performance. Type of research is ex post-facto, the study population is employee of RRI Bukittinggi. Proportional sampling technique is Proportional cluster sampling. Samples totaling 76 people. Primary data was collected through a questionnaire using a Likert scale models that have been tested validity and reliability. The data analysis technique used is the Path Analysis (Path Analysis). The results of the study are: 1) There is a positive and significant impact of leadership style on work motivation, 2) There is a positive and significant impact of work environment on work motivation, 3) There is a positive and significant impact of leadership style on the performance, 4) There is a positive and significant impact of work environment on the performance, 5) There is a positive and significant impact of work motivation on the RRI Bukittinggi employee performance. In terms of direct and indirect influence of leadership style, work environment and work motivation to employe of LPP RRI Bukittinggi amounted to 38.8%, found that work motivation had the greatest influence of 14.82%. This suggests that an understanding of the work motivation has a major role to the RRI Bukittinggi employee performance

Keywords : Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Di era konvergensi media, persaingan antar media semakin tajam dan bagi media yang tidak dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Sumber Daya Manusia yang dimiliki, maka media tersebut tidak akan dapat exis mempertahankan organisasinya. Dari hal tersebutlah timbul persoalan kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi yang sangat signifikan untuk menjawab berbagai tantangan pekerjaan dan tuntutan organisasi.

Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan

menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal termasuk juga di LPP-RRI Bukittinggi.

Sebagai Lembaga Penyiaran Publik, LPP-RRI Bukittinggi haruslah memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat pendengar, melalui layanan berita dan informasi yang sesuai dengan kaidah kaidah jurnalistik seperti menginformasikan berita berita aktual dan memiliki nilai berita atau *news value* yang berkualitas dan bukannya berita basi atau informasi yang sudah kadaluarsa.

Namun pada kenyataannya dilapangan, pegawai LPP-RRI Bukittinggi khususnya para reporter belum menunjukkan kinerja yang optimal, karena dalam siaran

pemberitaannya masih sering basi dan tidak lagi mengandung nilai menurunkan berita-berita yang sudah terkini.

Selain kualitas berita, kuantitas berita juga tidak mencapai persentase yang dibebankan kepada masing-masing reporter, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai LPP RRI Bukittinggi

No	Indikator	Target kinerja reporter/hari	Realisasi	Capaian
1	Kuantitas berita	2 berita laporan, 1 berita lempang	1 berita laporan	33,33%
2	Kualitas berita	Berita terkini	Berita lama	50%
3	News Value	Tinggi	Rendah	40%
4	Nara sumber berita	Berkompeten	Kurang berkompeten	40%
5	Mencari nara sumber	Turun kelapangan	Melalui telp kantor	40%
6	Wawancara	2 paket wawancara	1 paket wawancara	50%

Sumber: (RRI Bukittinggi 2014)

Berdasarkan di atas tergambar bahwa kinerja reporter LPP-RRI Bukittinggi belum sesuai dengan target yang diharapkan. Kuantitas berita yang seharusnya dikerjakan oleh seorang reporter dengan target 2 berita laporan dan 1 berita lempang perharinya, hanya dikerjakan 1 buah berita laporan saja, sehingga capaian kinerja hanya 33,33 persen.

Untuk kualitas berita yang diharapkan juga tidak sesuai dengan capaian kinerja dimana para reporter memproduksi berita terkini dengan persentase 50 persen saja sedangkan yang 50 persen lainnya merupakan berita lama atau berita yang diulang ulang sehingga nilai aktual dan nilai terkininya tidak tercapai sesuai dengan kaidah jurnalistik.

Kinerja pegawai LPP-RRI tentunya juga tidak terlepas dari peran gaya kepemimpinan di lembaga tersebut. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat

orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.

Rendahnya kinerja para reporter dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai LPP RRI Bukittinggi, tidak terlepas dari peranan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berdampak pula pada Motivasi Kerja pegawai di lembaga milik pemerintah tersebut.

Gaya Kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya Kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan dari beberapa faktor antara lain faktor manusia, terutama pada orang yang memegang puncak kepemimpinan dan aturan-aturan dalam melaksanakan tugas masing-masing. Manajer memiliki Gaya Kepemimpinan berbeda-beda. Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain kualitas

Sumber Daya Manusia atau karyawan, metode kerja, Lingkungan Kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

Adapun fenomena-fenomena yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan di lingkungan LPP-RRI Bukittinggi berdasarkan pengamatan penulis antara lain kurangnya pimpinan berkonsultasi dengan bawahan serta kurang menggunakan saran bawahan dalam mengambil keputusan. Kemudian pimpinan tidak selalu memberikan arahan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan pimpinan kurang intensif dalam memberikan pengarahan terhadap bawahan, tidak intensifnya pengarahan terhadap bawahan akan menurunkan motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja yang tidak optimal.

Selanjutnya diduga bahwa suatu kondisi Lingkungan Kerja akan sangat berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai. Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan motivasinya untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan Kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan.

Di LPP-RRI Bukittinggi, persoalan Lingkungan Kerja menjadi suatu permasalahan yang cukup signifikan

dan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dalam melaksanakan tupoksinya terutama sekali masalah sarana dan prasarana penunjang yang masih kurang, dan sarana yang adapun kondisinya kurang terawat karena persoalan pemeliharaan yang tidak dilakukan secara berkala.

Tabel 1.2

Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan di bagian pemberitaan LPP-RRI Bukittinggi

No	Peralatan	Kondisi saat ini		Kondisi yang diharapkan	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Komputer	3	50	6	100
2	Printer	2	33,33	6	100
3	AC	1	33,33	3	100
4	Meja kursi	8	50	16	100

Sumber : RRI Bukittinggi (2014)

Dari tabel 1.2 diatas tergambar Lingkungan Kerja yang kurang mendukung terlaksananya pekerjaan para reporter dengan baik. Jumlah komputer di bagian pemberitaan LPP-RRI Bukittinggi untuk memproduksi dan mengetik berita hanya 3 buah, sementara reporter yang menggunakan komputer tersebut setiap harinya 16 orang, sehingga seringkali terjadi antrian untuk menggunakan komputer tersebut.

Printer yang tersedia di bagian pemberitaan LPP-RRI Bukittinggi saat ini hanya 2 buah dengan kondisi yang tidak optimal karena kurangnya perawatan. Hal tersebut juga sangat mengganggu Kinerja reporter sehingga terkadang reporter terpaksa membuat berita dengan tulisan tangan tatkala operasional 2 buah printer tersebut mengalami kendala.

Di bagian pemberitaan LPP-RRI Bukittinggi yang memiliki 4 ruangan hanya tersedia 1 buah AC, Semestinya demi kenyamanan kerja semua ruangan

terutama ruangan yang terdapat peralatan komputer haruslah dipasang AC sehingga komputer dapat lebih terawat, dan kondisi demikian menyebabkan penurunan semangat kerja reporter karena suasana ruangan yang dirasakan tidak nyaman.

Selain Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja, antara lain Motivasi Kerja. Motivasi ada bermacam-macam, diantaranya motivasi dari dalam diri, motivasi dari lingkungan kerja, dan motivasi dari atasan. Motivasi serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan

Motivasi kerja juga menjadi suatu persoalan tersendiri bagi pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Motivasi kerja pegawai tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan pengamatan penulis pada LPP-RRI Bukittinggi masih ditemui beberapa kondisi yang menggambarkan belum optimalnya Motivasi Kerja pegawai dalam melaksanakan tupoksinya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang berkembang dilapangan, terutama yang berkaitan dengan masih belum optimalnya Motivasi Kerja pegawai dilingkungan LPP-RRI Bukittinggi.

Pegawai tidak menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi itu menggambarkan rendahnya motivasi pegawai LPP-RRI Bukittinggi dalam melaksanakan tupoksinya. Kemudian rendahnya disiplin pegawai dalam memenuhi jam kerja, hal ini menunjukkan rendahnya motivasi pegawai dalam mengerjakan kewajibannya sebagai pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Selanjutnya Pegawai kurang memiliki improvisasi, inovasi

dan kreatifitas dalam bekerja. Rendahnya kreatifitas pegawai dan kurangnya improvisasi serta inovasi dalam bekerja menggambarkan rendahnya motivasi pegawai. Semestinya seorang pegawai harus mempunyai improvisasi, inovasi dan kreatifitas yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi berkualitas.

Keseluruhan uraian di atas terlihat adanya keterkaitan antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah: 1) Sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi? 2) Sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi? 3) Sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi? 4) Sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi? 5) Sejauh mana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi?

B. KAJIAN TEORI

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Rivai (2004: 309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2000: 234) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga menghasilkan karya atau hasil yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Husaini, (2008: 289) yang menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan bidang pekerjaannya setelah melakukan pekerjaannya tersebut. Jika seseorang mampu menghasilkan prestasi kerja yang bagus maka ia dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya jika prestasi kerjanya kurang memadai, maka dapat disimpulkan bahwa ia tidak memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Menurut Martoyo (2000: 115) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, Gaya Kepemimpinan, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Menurut Luthans (2006: 102) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, Lingkungan Kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan disiplin kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2004: 78) mengemukakan bahwa faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Simanjuntak (2005: 6) menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok yaitu 1) Kompetensi individu seperti kecerdasan, motivasi Kerja, disiplin bekerja, dan etos kerja. 2) dukungan organisasi seperti penyediaan sarana

dan prasarana, dan kenyamanan, lingkungan kerja. 3) dukungan manajemen seperti kepemimpinan, hubungan yang aman dan harmonis, dan pengembangan karir.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi faktor yang berasal dari intern maupun ekstern, *ability*, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Pendapat diatas juga didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, dkk (2006), Susanty dan Baskoro, (2012), Dewi, (2012), dan Riyadi, (2011), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ungkapan tersebut didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk (2014), Dhermawan dkk (2012), Dewi, (2012), Koesmono (2005) dan Selviati (2012) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Sedangkan untuk Motivasi Kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk (2014), Koesmono (2005), Rachmawati dkk (2006), Susanty dan Baskoro, (2012), Riyadi, (2011) dan Selviati (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut Dharma, (2003: 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Miftah Thoha (2007) pengertian Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Putu Sunarcaya (2008) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu. Regina (2010) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah Suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan.

Dubrin (2005: 114) mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola khas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan saat berhadapan dengan anggota kelompok. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa Gaya Kepemimpinan sangat identik dengan cara yang dipergunakan seseorang pimpinan dalam menghadapi dan mengatur bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Harsey and Blanchard yang dikutip Gibson et.al (2012: 314) mengemukakan beberapa indikator Gaya Kepemimpinan: 1) Gaya

partisipatif dengan indikator : a) Berkonsultasi dengan bawahan. b) Menggunakan saran yang diberikan bawahan dalam mengambil keputusan. 2) Gaya pendelegasian, dengan indikator : a) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengoptimalkan kemampuannya. b) Memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk pengambilan keputusan. 3) Gaya *Telling* atau memberitahukan dengan indikator : a) Memberitahukan kepada bawahan apa yang menjadi tugas pekerjaan. b) Memberitahukan tentang bagaimana dan kapan pekerjaan dilakukan. 4) Gaya *selling* atau menjual dengan indikator : a) Memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan. b) Memberikan dukungan.

Nasution (1994) dalam Riyadi, (2011) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu Gaya Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja (Fadli, 2004) dalam Riyadi, (2011) Gaya Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati, dkk (2006), Susanty dan Baskoro, (2012), Dewi, (2012), dan Riyadi, (2011), telah meneliti Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Teori Gaya Kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, (Sujak, 1990)) yang disebut *the path goal theory* dalam Riyadi, (2011) mengemukakan pada teori

“pengharapan” dalam motivasi yang menyatakan bahwa orang akan termotivasi oleh dua harapan berupa kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan rasa percayanya bahwa jika pegawai tersebut dapat mengerjakan tugas dengan baik akan memperoleh hadiah yang berharga bagi dirinya. Menurut House, bila pemimpin memberi dorongan yang lebih besar terhadap pemenuhan harapan tersebut, maka semakin besar pula prestasi yang akan diperoleh para pegawainya.

Teori Robert House sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Riyadi, (2011), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2000: 183) pengertian Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Saydan (1996: 382), pengertian Lingkungan Kerja adalah sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan Kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan.

Menurut Rivai (2004), Lingkungan Kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai system sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan Kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya.

Sedangkan Jaya (2005) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek

dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Berdasarkan penjabaran tersebut diatas maka yang dimaksud dengan Lingkungan Kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sihombing (2004), indikator Lingkungan Kerja terdiri dari : 1) Faktor fisik, Meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. B) Faktor non fisik, Meliputi fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 46) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Wahyusumidjo (1987) dalam Slamet Riyadi, (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.

Pendapat diatas sesuai dengan penelitaian Hendrianti, (2012) dengan Suprihatmi dan Sulistyarningsih (2006) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai.

Faktor Lingkungan Kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001) dalam Dhermawan dkk, (2012). Sedangkan menurut Mangkunegara (2006) dalam Dhermawan dkk, (2012). Lingkungan Kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan Kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Ahyari, 1986) dalam Dhermawan dkk, (2012).

Kemudian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ungkapan tersebut didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk (2014), Dhermawan dkk (2012), Dewi, (2012), Koesmono (2005) dan Selviati (2012) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Motivasi Kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Luthans (2006). Sedangkan menurut Winardi dalam Yoel (2013), Mc.Clelland dalam Robbins (2006: 208) menjelaskan ada tiga kebutuhan yang mendasari Motivasi Kerja seseorang yaitu kebutuhan akan prestasi atau

pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). 1) Kebutuhan akan Prestasi: Yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Pegawai yang memiliki kebutuhan akan prestasi mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*nAch-achievement need*). Peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah-masalah dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. 2) Kebutuhan akan Kekuasaan: Yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Pegawai yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan (*nPow-need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan mempunyai pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif. 3) Kebutuhan akan

Afiliasi: Kebutuhan akan afiliasi/hubungan (*need for affiliation*) adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Seseorang yang memiliki kebutuhan berafiliasi yang tinggi sangat peduli untuk memperbaiki hubungan yang terganggu. Mereka juga menginginkan untuk melakukan pekerjaan yang memungkinkan terjadinya persahabatan. Kebutuhan pencapaian kekuasaan/kekuatan dan hubungan ini merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan Motivasi Kerja.

Danim (2003) mengatakan Motivasi Kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu yang secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Kesadaran yang dimaksud disini dapat bersumber dari faktor-faktor internal dan dapat pula muncul dari faktor eksternal.

Winardi, (2002) mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka untuk penelitian ini penulis menggunakan teori Motivasi Kerja berdasarkan teori kebutuhan dari Mc.Clelland yaitu tentang kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi sebagai indikator dari variabel Motivasi Kerja.

Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai Motivasi Kerja tinggi (Mangkunegara, 2005: 68-67) adalah sebagai berikut: Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat

muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001:42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan.

Pendapat diatas diperkuat oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, (2011), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai.

Selanjutnya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai, ungkapan tersebut didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Hendrianti, (2012) dengan Suprihatmi SW dan Siti Sulistyaningsih W, (2006) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Motivasi Kerja menurut Gibson *et al.* (1997) dalam Riyadi, (2011) adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

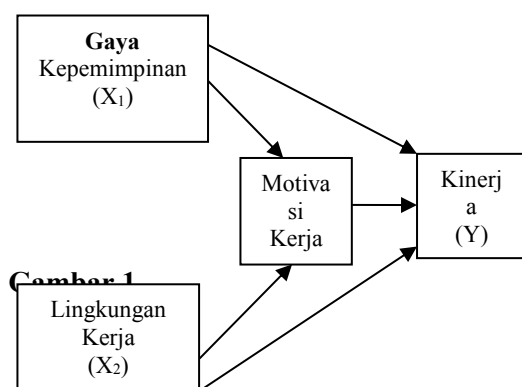
Menurut Sunyoto, (2012: 11) dalam Permansari, (2013), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Kuat lemahnya Motivasi Kerja seseorang menentukan baik tidaknya Kinerja individu tersebut. Hal ini dikemukakan oleh Anogoro (1993) dalam Gardjito dkk (2014), bahwa suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaan. handoko (1997) dalam Gardjito dkk (2014), menambahkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan baik atau tidak tergantung sampai sejauh mana faktor-faktor yang menjadi pendorong motivasi karyawan dapat dipenuhi.

Sedangkan untuk Motivasi Kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005), Rachmawati dkk (2006), Susanty dan Baskoro, (2012), Riyadi, (2011) dan Selviati (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan kajian teori di atas dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1

Gambar Konseptual

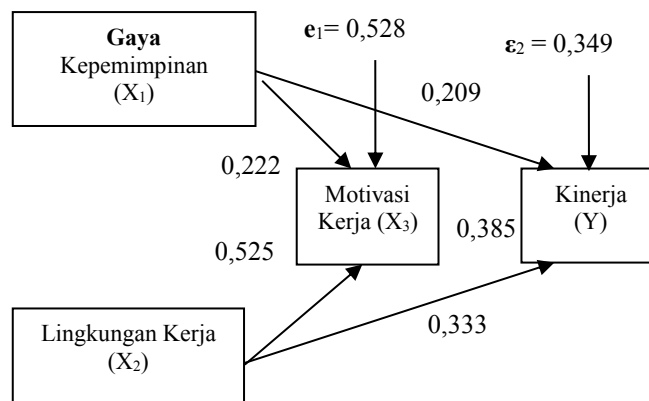
Dari hasil tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis jalur. Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Dari populasi sebanyak 93 orang pegawai. Kemudian dilakukan proporsi sampel berdasarkan masing-masing Pengelompokan Tugas.. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah teknik *Proportional cluster sampling*. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisioner dan dokumentasi. Instrument penelitian ini adalah menggunakan kuisioner dengan skala Likert. Sebelum kuisioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari uji validitas dan reliabilitas dari total 42 pernyataan yang diajukan, diekluarkan 2 pernyataan yang tidak valid. Selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analisis*) selanjutnya dilakukan uji hipotesis uji t dan signifikan $\alpha=0,05$.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal. Kemudian dari uji hogenitas diperoleh hasil bahwa varian data masing-masing variabel homogen.



Gambar 2 Struktur Analisis Jalur

Uraian hasil pengolahan data diatas dapat diringkas sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Ringkasan rekapitulasi hasil pengolahan data

No	Keterangan
1	Besarnya pengaruh X ₁ terhadap Y secara langsung
3	Besarnya pengaruh X ₁ terhadap Y melalui X ₃ secara tidak langsung
4	Total pengaruh X ₁ terhadap Y
5	Besarnya pengaruh X ₂ terhadap Y secara langsung
6	Besarnya pengaruh X ₂ terhadap Y melalui X ₃ secara tidak langsung
7	Total pengaruh X ₂ terhadap Y
8	Besarnya pengaruh X ₃ terhadap Y secara langsung
9	Total pengaruh X ₃ terhadap Y
10	Total pengaruh variabel eksogen terhadap endogen
11	Besarnya pengaruh variabel lain
Jumlah	

Sumber: Pengolahan Data Primer (2015)

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pegawai Pada LPP-RRI Bukittinggi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik pimpinan dalam menjalankan fungsi Gaya Kepemimpinannya tentu akan semakin

baik pula Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai karena Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pada suatu organisasi. Semakin baik Gaya Kepemimpinan dalam melaksanakan fungsinya dalam suatu organisasi tentunya akan membuat Motivasi Kerja pegawai menjadi meningkat. Jika Gaya Kepemimpinan pada LPP-RRI Bukittinggi dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka akan membuat Motivasi Kerja pegawai menjadi lebih baik pula.

Dengan demikian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan adalah bagian penting dalam manajemen organisasi, yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan

di LPP-RRI Bukittinggi belum optimal, karenanya perlu diperbaiki agar Motivasi Kerja pegawai bisa lebih meningkat.

Temuan penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Susanty dkk (2012), Slamet Riyadi (2011), dan Enny Rachmawati dkk (2006), yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin nyaman dan semakin baik Lingkungan Kerja tentunya akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja pegawai pada LPP-RRI Bukittinggi.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang dirasakan pegawai saat melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang dibebankan kepada masing-masing pegawai di semua seksi yang ada di LPP-RRI Bukittinggi.

Setiap organisasi memiliki Motivasi Kerja pegawai yang berbeda. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM yang bekerja di lingkungan organisasi tersebut. Motivasi Kerja pegawai yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan keinginan dan ketidakpuasan mereka kepada manajemen organisasi agar lebih mendapatkan perhatian. Ketidakpuasan pegawai terhadap kondisi Lingkungan Kerja seperti itu seyogyanya ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana oleh pihak manajemen suatu organisasi, agar Motivasi Kerja pegawai dapat lebih meningkat.

Temuan penelitian ini didukung oleh Hendrianti. (2012), Suprihatmi dan Sulistyanyingsih (2006), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik pimpinan dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin tentunya akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada suatu organisasi dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Semakin baik Gaya Kepemimpinan pada suatu organisasi tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika pimpinan pada LPP-RRI Bukittinggi dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi adalah 6,16%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 4,37% dan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pegawai sebesar 1,79%. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja pegawai sebagai

variabel *intervening*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan akan lebih kecil jika dilakukan melalui Motivasi Kerja. Sebaliknya Gaya Kepemimpinan dapat mendorong Motivasi Kerja agar kinerja meningkat.

Temuan penelitian ini didukung oleh Susanty dkk (2012), Riyadi (2011), Dewi (2012) dan Rachmawati dkk (2006) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkat Kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja karena Lingkungan Kerja tersebut merupakan sesuatu yang dirasakan langsung oleh pegawai dalam menunjang kreativitas pekerjaan, sehingga jika suatu Lingkungan Kerja yang dirasakan pegawai memadai, maka akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan Kinerjanya akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi adalah sebesar 17,82%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 11,9%, pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pegawai sebesar 6,73%. Hasil perhitungan ini menunjukkan

bahwa pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja efektif meningkatkan secara langsung Kinerja pegawai, dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa walaupun Motivasi Kerja pegawai tidak mengalami peningkatan tetapi jika Lingkungan Kerja semakin baik tentunya akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Besar pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui motivasi kerja pegawai. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk (2014), Dharmawan dkk (2012), Dewi, (2012), Koesmono (2005) dan Selviati (2012) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP-RRI Bukittinggi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa Motivasi Kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik Motivasi Kerja pegawai tentunya akan meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh baik buruknya Motivasi Kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja pegawai mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi Kerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja. Semakin baik Motivasi Kerja pegawai tentunya akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi dalam melaksanakan tugas.

Besar pengaruh Motivasi Kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi adalah sebesar 14.82%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja pegawai efektif meningkatkan Kinerja, dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa walaupun Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja tidak mengalami peningkatan tetapi Motivasi Kerja pegawai semakin tinggi tentunya dapat meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Koesmono (2005), Rachmawati dkk (2006), Susanty dan Baskoro, (2012), Riyadi, (2011) dan Selviati (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik pimpinan dalam menjalankan fungsi Gaya Kepemimpinannya tentu akan membentuk Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi menjadi lebih baik (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik Lingkungan Kerja yang

yang dirasakan pegawai tentunya akan meningkatkan Motivasi Kerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik pimpinan dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya apabila unsur pimpinan pada LPP-RRI Bukittinggi dapat menjalankan fungsi Gaya Kepemimpinan dengan baik maka akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas (4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik Lingkungan Kerja yang dirasakan pegawai tentunya akan meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh memadai atau tidaknya Lingkungan Kerja. (5) Motivasi Kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi. Semakin baik Motivasi Kerja pegawai tentunya akan meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya tinggi rendahnya Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh baik buruknya Motivasi Kerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tupoksinya.

Saran

Untuk meningkatkan Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terbesar dalam meningkatkan Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi, oleh karena itu yang perlu dilakukan terkait Motivasi Kerja pegawai agar dapat meningkatkan Kinerjanya adalah :

a) Memberikan apresiasi dan reward kepada pegawai yang berprestasi. b) Memberikan insentif kepada pegawai yang berprestasi c) Menciptakan suatu *tim work* yang solid 2) Upaya yang perlu dilakukan oleh unsur pimpinan terkait dengan Lingkungan Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja pegawai adalah : a) Menciptakan suatu kondisi ruangan kerja yang nyaman bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. b) Melengkapi sarana dan prasarana Komputer dan printer sebagai penunjang pelaksanaan pekerjaan. c) Mengkondisikan ruangan Shalat yang dekat dengan ruangan pekerjaan pegawai. 3) Selanjutnya dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai LPP-RRI Bukittinggi perlu dilakukan berbagai upaya perbaikan pelaksanaan Gaya Kepemimpinan dengan cara sebagai berikut : a) Atasan langsung sebaiknya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. b) Atasan langsung sebaiknya memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk pengambilan keputusan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Agus, Dharma, 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Gde Adnyana Sudibya dan Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Andrew J. DuBrin. 2005. *The Complete Ideal's guides Leadership*, Jakarta: Prenada Media
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang)* *Jurnal Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012 77
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian*. LP3ES : Jakarta
- Danim, Sudarwan, 2003, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis Keith. 1994, New Strom, John, 1994, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1, Alih Bahasa oleh Agus Dharma, SH, M.Ed, Jakarta. Erlangga
- Enny Rachmawati, Y. Warella, Zaenal Hidayat. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. *Jurnal JIAKP*, Vol. 3, No. 1, Januari 2006 : 89-97
- Faustino Cardoso Gomes 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, James H. Donely Jr. 1994. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta, Erlanggha
- Handoko T. Hani 2002. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan keempat Belas. Penerbit BPFE

- Hasibuan SP Melayu. 2001. **Manajemen dasar, pengertian dan masalah**. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Heidjrahman dan Husnan, Suad. 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hendrianti. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Badjatex Bandung. Jurnal JIAKP*, Vol. 11, No. 1, Maret 2012 : 89-97
- H.Teman Koesmono 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. jurnal manajemen & kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, september 2005: 171-188
- Idris 2008. **Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif**. Padang : Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi UNP
- Ismail Nawawi Uha. 2013. **Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja**. Jakarta: Penerbit Kencana
- Luthans, Dred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung**: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Payaman J Simanjuntak. 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kerja**. Jakarta Lembaga Penerbit FEUI
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. Management Analysis Journal* 2 (2) (2013). ISSN 2252-6552.
- Rivai, Veithzal 2004. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal 2008. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Edisi kedua
- Robbins, Stephen P, 2002, **Perilaku Organisasi**, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi kedelapan, jilid kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- Ruky, A.S 2001. **Sistem manajemen kinerja panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima**. Jakarta gamedia pustaka utama
- Saydan, Gozali 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Jambatan
- Sarita Permata Dewi, 2012. *Pengaruh Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). Jurnal Nominal/Volume I Nomor I/tahun 2012*
- Samsudin Sadili, 2006 **manajemen sumber daya manusia**. Penerbit Pustaka Setia Bandung
- Santoso, Singgih. 2002, **SPSS**, Jakarta: PT. Elek Komputindo
- Sedarmayanti. 2001. **Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju
- Sitepu. 1994. **Analisis Jalur**. Bandung ; FMIPA-UNPAD
- Slamet Riyadi. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL.13, NO. 1, Maret 2011: 40-45*
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta
- Suryadi Prawirosentono. 2000. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.
- Sudjana 1982. **Metode Statistik**. Bandung: Sinar Baru
- Suprihatmi SW dan Siti Sulistyaningsih W.2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru*.

- Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 113 – 127
- Thoha Miftah, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Thoha Miftah, 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Edisi 1, Cet 9, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Usman Husani. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2000. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta.