

IMPLIKASI LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI INTRINSIK KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL VI MAKASSAR

Dirwan*)

Dosen STIE Nobel Indonesia, Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar

Abstract : The purpose of this study is To determine the influence of the work environment, leadership, and intrinsic motivation and effects to employee performance at PT Pegadaian (Persero) Regional Office VI Makassar. This research was conducted at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office VI Makassar with sample 30 respondents who are employees of PT Pegadaian (persero) Regional Office VI Makassar. The variables of this research is the Working Environment (X1), Leadership (X2) Intrinsic Motivation (X3) and Employee Performance (Y). research using multiple linear regression analysis with data collection using the questionnaire. Results of this research is the work environment does not significantly affect the performance of the employee, Leadership Style and Intrinsic Motivation significant influence on employee performance. and the leadership style variable is a variable that dominant influence on the dependent variable.

Keywords: Work Environment, Leadership Style, Intrinsic Motivation

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar. Penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar dengan sampel penelitian 30 responden yang merupakan karyawan PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar. Variabel penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi Intrinsik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan angket. Hasil Penelitian ini ialah Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. dan variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya. Oleh karena itu dengan adanya persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari

seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Memasuki era persaingan tersebut perusahaan seyogyanya mampu memberikan suasana aman dan nyaman didalam lingkungan kerja bagi pegawai yang

tentunya didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan mengayomi para bawahan struktural organisasi kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang diidamkan. Hal ini tentunya memotivasi karyawan untuk bisa memacu kinerja dengan baik, profesional serta maksimal.

Masuk kearah definisi motivasi secara universal Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

Faktor Internal Perusahaan yang dimaksud didalam penulisan ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memiliki peranan besar untuk memotivasi setiap anggota organisasi terhadap tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahnya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahnya (Nawawi, 2003:115).

Tidak kalah penting akan hal ini adalah peranan dari lingkungan kerja itu sendiri yang terbangun, Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan

berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Penerapan implikasi faktor internal perusahaan dalam hal ini gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta dimensi motivasi intrinsik diharapkan mampu mengantar organisasi BUMN di Indonesia dalam hal ini PT. Pegadaian menapai tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan secara khusus menjadi lebih baik. Perum Pegadaian adalah sebuah BUMN di Indonesia yang terbagi dalam 3 sektor, yaitu Perum Pegadaian Kantor Pusat, Perum Pegadaian Kantor Wilayah, dan Perum Pegadaian Kantor Cabang. Usaha intinya adalah bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. Pegadaian memiliki beberapa produk pelayanan yang ditawarkan, dengan moto “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”.

Keterkaitan dari semua definisi, tujuan serta masalah yang diutarakan diatas mengantarkan penulis untuk berkeinginan lebih mengembangkan penelitian ini dengan tajuk "Implikasi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik Karyawan Terhadap Kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Perusahaan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang

baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Alex S. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan

keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat

menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk di dalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara,

kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat di tempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan. Robbins (2007) mengemukakan lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. tercermin dalam pembelian ulang yang konsisten.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Menurut Veitzhall Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya

kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah (leadership styles) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya

Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P Siagian (1995) adalah :

1. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan.
2. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik.
3. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan

mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

Komunikasi dalam proses kepemimpinan merupakan suatu hal yang vital dalam suatu organisasi, karena komunikasi diperlukan untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya.

Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang mengarahkan perilaku kearah tujuan Pujadi(2007). Menurut Uno dalam Nursalam (2008) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan atas diri, lingkungan yang baik, serta kegiatan yang menarik.

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktifitas (Notoatmodjo, 2007). Menurut Siagian (2008) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka

pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah suatu kondisi psikologis atau keadaan dalam diri seseorang yang akan membangkitkan atau menggerakkan dan membuat seseorang untuk tetap tertarik dalam melakukan kegiatan, baik itu dari internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris

adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

METODE ANALISIS

Metode Analisis

Penelitian ini menggabungkan antara metode deskripsi dan metode induksi kedua metode ini dituangkan kedalam kerangka metode dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear berganda. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain.

Adapun rumus regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ e...}$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Lingkungan Kerja
- X₂ : Gaya Kepemimpinan
- X₃ : Motivasi Intrinsik
- b₁ : koefisien regresi Lingkungan Kerja
- b₂ : koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

- b₃ : koefisien regresi Motivasi Intrinsik
- a : konstanta
- e : variabel pengganggu (tak dihitung) / error

Uji Asumsi Klasik

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X₁, X₂, secara simultan terhadap variabel Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} > T_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $< 0,1$ berarti semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji T

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh variabel X₁, X₂, secara parsial terhadap Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 90% berarti variabel X₁, X₂, tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3. Uji R²

Uji R² (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan masing-masing variabel bebas dengan asumsi variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin besar variasi sumbangannya terhadap variabel terikat. Jika nilai R² mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai R² makin mendekati 0 (nol) semakin lemah variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis operasional digunakan statistik uji t, pada taraf $\alpha = 10\%$, sehingga dihasilkan keputusan: *Menolak* Ho apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti model signifikan dan ada pengaruh hubungan. *Menerima* Ho apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti model signifikan dan tidak

ada hubungan. *Menolak* H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti model signifikan dan ada pengaruh. *Menerima* H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti model signifikan dan tidak ada pengaruh hubungan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Analisis Data

1. Uji Korelasi

Pada Tabel ini menjelaskan hubungan korelasi masing-masing variabel konstruk terhadap variabel laten. Atau hubungan antara variabel Perilaku Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dijelaskan seperti dibawah ini :

Tabel.1 Korelasi Antar Variabel

		Correlations			
		Lingkungan kerja_X1.1	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Intrinsik	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.822**	.841**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.822**	1	.838**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Motivasi Intrinsik	Pearson Correlation	.841**	.838**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.832**	.874**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Penjelasan dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai N sebanyak 30 responden yang terdapat pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar. Hubungan keeratan ditandai jika Nilai semakin mendekati angka “1” dinyatakan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat, begitupun sebaliknya, jika nilai perolehan korelasinya tidak dibawah angka “1” dan mendekati angka “0” maka dinyatakan hubungan korelasinya lemah. Adapun Pearson Correlation atau hubungan antar variabel baik secara parsial dan simultan dinyatakan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). sebesar 0.832 atau sebesar 83,2%.
2. Lingkungan Kerja (X1) memiliki

hubungan yang signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (X2). sebesar 0.822 atau sebesar 82,2%.

3. Lingkungan Kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Motivasi Intrinsik (X3). sebesar 0.841 atau sebesar 84,1%.
4. Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.822 atau sebesar 82.2%
5. Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Motivasi Intrinsik (X3) sebesar 0.838 atau sebesar 83.8%
6. Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.874 atau sebesar 87.4%
7. Motivasi Intrinsik (X3) memiliki

- hubungan yang signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.841 atau sebesar 84.1%.
8. Motivasi Intrinsik (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.838 atau sebesar 83.8%.
 9. Motivasi Intrinsik (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.859 atau sebesar 85.9%.
 10. Kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Lingkungan kerja (X1) sebesar 0.832 atau sebesar 83.2%.

11. Kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.874 atau sebesar 87.4%.
12. Kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Motivasi Intrinsik (X3) sebesar 0.859 atau sebesar 85.9%.

Analisis Deskripsi

Pada Penjelasan kali ini menjelaskan nilai standar deviasi data yang diperoleh. Adapun deskripsi variabel penelitian tersebut dijelaskan dibawah ini :

Tabel. 2 Analisis Deskripsi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	30	3.00	5.00	4.1367	.49861
Gaya Kepemimpinan	30	3.00	5.00	4.2533	.49809
Motivasi Intrinsik	30	3.00	5.00	4.1533	.54503
Kinerja Karyawan	30	3.00	5.00	4.3000	.46238
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data diolah

Pada tabel diatas disajikan standar deviasi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.49, Gaya Kepemimpinan

(X2) sebesar 0.54, Motivasi Intrinsik (X3) sebesar 0.49, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.46 atau dapat diasumsikan bahwa terdapat standar deviasi berada pada Level sedang pada data yang

diperoleh. Responden sebanyak 30 orang dengan minimum jawaban dengan skor 3 dan maksimal 5 (Sangat Setuju), kesemua variabel memiliki perolehan jawaban berada pada rentan 4 (setuju). Sedangkan uji F tabel terhadap F Hitung menunjukkan angka yang signifikan pada rentan 41.661. atau $41.661 > 0,000$. Penjelasan secara rinci dapat pula dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.132	3	1.711	41.661	.000 ^a
Residual	1.068	26	.041		
Total	6.200	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja_X1.1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada uji analisis regresi menjelaskan bahwa apakah ada pengaruh antara variabel X terhadap

variabel Y dan menunjukkan seberapa besar pengaruhnya yang di simbolkan sebagai bilangan signifikansi. Signifikansi pada penelitian ini adalah

dengan acuan (Sig) $p < 0.05$. Rincian dari tabel analisis regresi linear berganda

dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis data regresi linear berganda dapat dinyatakan dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) Tidak berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan tingkat signifikansi sebesar 0.247 atau dapat dinyatakan (sig) $0.247 > 0.05$.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan tingkat signifikansi sebesar 0.011 atau dapat dinyatakan (sig) $0.011 < 0.05$.
3. Variabel Motivasi Intrinsik (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

66.3% menjadi 0.763 atau sebesar 76.3%. begitupula jika faktor lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pun akan menurun 1 satuan.

2. Jika faktor Gaya Kepemimpinan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar naik menjadi 1 satuan dari 0.410 atau 41% menjadi 0.510 atau 51% maka asumsinya Kinerja Karyawan pun naik dari 0.663 atau 66.3% menjadi 0.763 atau sebesar 76.3%. begitupula jika faktor gaya kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pun akan menurun 1 satuan.
3. Jika faktor Motivasi Intrinsik pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.663	.334		1.981	.058
Lingkungan kerja	.180	.152	.194	1.184	.247
Gaya Kepemimpinan	.410	.151	.442	2.721	.011
Motivasi Intrinsik	.276	.145	.326	1.904	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dengan perolehan tingkat signifikansi sebesar 0.068 atau dapat dinyatakan (sig) $0.048 < 0.05$.

Sehingga Persamaan regresinya adalah :

$$\text{Kinerja Karyawan} (0.663) = 0.180(X1) + 0.410(X2) + 0.276(X3) + 0.334e$$

Dengan asumsi faktor konstan sebagai berikut :

1. Jika faktor Lingkungan Kerja PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar naik menjadi 1 satuan dari 0.180 atau 18% menjadi 0.280 atau 28% maka asumsinya Kinerja Karyawan pun naik dari 0.663 atau

Makassar naik menjadi 1 satuan dari 0.276 atau 27.6% menjadi 0.376 atau 37.6% maka asumsinya Kinerja Karyawan pun naik dari 0.663 atau 66.3% menjadi 0.763 atau sebesar 76.3%. begitupula jika faktor motivasi intrinsik mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pun akan menurun 1 satuan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil olah data maka tahap selanjutnya adalah uji hipotesis

untuk mengetahui apakah hipotesis awal (H0) diterima atau Hipotesis Baru (H1) yang diterima. Penjelasan selanjutnya dijabarkan sebagai berikut :

1. *H0 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Hipotesis Awal (H0) Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dinyatakan $H_0 =$ Ditolak, $H_1 =$ Diterima.

2. *H0 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Hipotesis Awal (H0) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dinyatakan $H_0 =$ Diterima, $H_1 =$ Ditolak

3. *H0 : Diduga Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Hipotesis Awal (H0) Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dinyatakan $H_0 =$ Diterima, $H_1 =$ Ditolak.

Pembahasan

Faktor Lingkungan kerja merupakan variabel pertama yang dibahas pada penelitian ini. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat

hubungan yang sangat erat termasuk PT. Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12). Akan tetapi dari hasil olah statistik pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tentu saja pernyataan ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, 2001, Bambang (1991) dan Nitimiseto (1992). yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variasi jawaban karyawan

PT. Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar menyatakan bahwa tempat mereka bekerja terdapat kebisingan, serta getaran mekanis yang dapat mengganggu kinerja karyawan sehingga mengenai kebisingan dan Getaran mekanis pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar perlu mendapatkan perhatian dan penganggungan demi peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil analisa statistik didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar adalah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebanyak 7 dimensi alat ukur mengenai gaya kepemimpinan ini. Kemampuan pimpinan mengambil keputusan terhadap karyawan adalah dengan angka yang cukup memuaskan sebanyak 20 karyawan menjawab setuju dan 6 karyawan menjawab sangat setuju. Kemampuan pimpinan mengambil keputusan merupakan angka tertinggi dari nilai perolehan hasil kuesioner. Kemampuan pimpinan mengambil keputusan merupakan Kecepatan dan ketepatan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan lazimnya menjadi tolak ukur kompetensi dan kredibilitas yang dimilikinya. (Suara Pembaharuan, ed. 29 Mei 2010). Salah satu tugas terpenting seorang pemimpin adalah untuk menentukan yang terbaik bagi organisasi dan para anggotanya. Namun dalam mengambil keputusan, terkadang pemimpin pun menghadapi dilema dan seolah berada di persimpangan jalan. Apalagi jika pilihan yang ada membuat Anda harus mengorbankan kepentingan orang lain atau memberikan resiko yang akan merugikan tim. Namun kadangkala keputusan sulit harus diambil demi terwujudnya cita-cita bersama. (Suara Pembaharuan, ed. 29 Mei 2010). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Roscahyo (2013), Susilo Toto Rahardjo dkk (2006) yang keduanya sama-sama

menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor Ketiga didalam pembahasan ini adalah motivasi intrinsik pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar dengan hasil dari olahdata statistik yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dimensi pengukuran motivasi intrinsik pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar indikator pengembangan dan penghargaan merupakan faktor dominan yang dijawab oleh karyawan. Proses pengembangan karir sangatlah penting, baik bagi karyawan. Ada kemungkinan akan muncul beberapa perubahan yang tak diinginkan yang mempengaruhi rencana yang telah disusun matang. Dalam situasi ini, karyawan harus siap menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Karyawan harus secara terus-menerus meningkatkan skill dan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan, sementara perusahaan harus siap dengan karyawan yang mampu menangani tekanan secara efisien dan menghindari resiko negatif dari perubahan skenario.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.
3. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar.

Saran

1. Adapun saran dari penelitian ini adalah tempat karyawan bekerja pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar adalah dekorasi ruangan perlu mendapatkan perhatian dan penganggulungan demi peningkatan kinerja pegawai.
2. Model gaya kepemimpinan yang demokratis pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar adalah perlu untuk dipertahankan guna meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi intrinsik pada PT Pegadaian (persero) Kanwil VI Makassar juga merupakan hal yang harus dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Amir, M. Taufik. 2009. *Inovasi Pendidikan Melalui Problem Based Learning*. Jakarta ; Kencana
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, 2005, *Pengaruh Kepemimpina, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus Resources*, 2005.
- Frederrick Herzberg, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hadari, Nawawi, (2003) *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2006, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta ; Gadjah mada Universtity Press
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Sumber daya Manusia*. Jakarta
- Notoatmodjo, 2007. *Perilaku Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta ; PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta
- Schultz, Duane P. dan Schultz. (2007). *Working Condition and Work Today*. Sixth edition, Willey and Sons, Inc
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Suyadi Prawirosentoni. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta ; BPFE
- Uma Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.