

Analisis Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB

Prayogo Hadi Purwanto, Eddy Suwasono

¹Pengadilan Negeri Kediri KELAS IB

²Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Pencapaian suatu organisasi berkaitan dengan kualitas kinerja dari para anggotanya. Kinerja pegawai yang baik dapat dihasilkan melalui pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, karenanya seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat atau menurun. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi tersebut dan juga motivasi kerja yang dimiliki para pegawai dalam organisasi atau instansi tersebut. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja pegawai menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi sehingga kinerja pegawai perlu ditingkatkan.

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara sendiri maupun bersama – sama di Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. Di Perusahaan dengan jumlah pegawai sedikit, sampel tidak digunakan dan penelitian dilakukan terhadap seluruh pegawai atau populasi. Sehingga dalam penelitian ini populasi yang diambil berjumlah 60 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumen dan angket (kuisisioner). Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan : 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. 4) Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. 5) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Achievement of an organization relates to the quality of performance of its members. Good employee performance can be generated through achievement or high productivity as well as vice versa, hence an organizational leader should pay attention to the performance of its members. Widodo (2006: 78) suggests the performance is to perform an activity and refine it in accordance with its responsibilities with the results as expected. There are factors that may cause employee performance to increase or decrease. Other factors that can improve employee performance are influenced by the leadership style of a leader in an organization and also the work motivation that employees have in the organization or agency. Negative factors that cause decreased employee performance are like a lot of pressure, loss of employee desire to excel, circumstances in the environment around the work and no role model or reference in achievement so that the performance of employees need to be improved.

The purposes of this study is to determine the effect of transformational leadership style, work motivation and work environment on the performance of employees alone or together in Kediri District Court IB Class.

This research is a descriptive research. Population in this research is employee of District Court of Kediri Class IB. In Companies with small numbers of employees, no sample is used and research is conducted on all employees or population. So in this study population is taken amounted to 60 employees. Methods of data collection using interviews, documents and questionnaires. The results of the analysis in this study showed: 1) The transformational leadership style had a significant effect partially on the performance variable of Kediri District Court employees of IB Class. 2) Work motivation has a significant effect partially on performance variable of employee of Kediri District Court of Class IB. 3) Work environment has a significant effect partially on performance variable of employee of Kediri District Court of Class IB. 4) The transformational leadership style, work motivation and work environment have significant effect simultaneously on performance variable of employee of Kediri District Court of Class IB. 5) Work Environment has the most dominant influence on the performance variable of Kediri District Court employees.

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

Latar Belakang Teoritis

Pencapaian suatu organisasi berkaitan dengan kualitas kinerja dari para anggotanya. Untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kinerja di dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat dihasilkan melalui pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, karenanya seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi, melihat pentingnya para karyawan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Koopmans *et al* (2014) bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dapat dikatakan para karyawan merupakan asset organisasi yang berharga, karenanya perlunya dukungan dan pengembangan untuk membuat kemampuan karyawan menjadi baik. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan kebijakan dan terapan arahan-arahan dari seorang pemimpin handal dan motivasi yang tinggi dan terarah.

Pengertian kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1987) adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*), kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku

pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong karyawan tetapi juga dapat memberikan motivasi, inspirasi dan loyalitas bagi karyawan agar mampu mencurahkan seluruh fokus kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengertian kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1987) adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*), kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari caranya melakukan komunikasi kepada bawahannya dan memperhatikan situasi yang terjadi. Komunikasi yang baik diperlukan untuk membuat para anggotanya bersosialisasi, merencanakan strategi dan melaksanakan keputusan.

Motivasi yang dibangun kepada pengikutnya adalah dengan memberikan imbalan terhadap kinerja ekstra yang telah dicapai (Winkler, 2010). Seseorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi ketika ia memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu indikator motivasi adalah dengan adanya kompensasi sehingga membuat pegawai bekerja lebih giat lagi.

Menurut Hasibuan (2006: 33) seseorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika ia, termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu tidaklah heran jika pegawai

yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Indikasi lain yang menunjukkan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor absensi kerja pegawai yang dapat dilihat berdasarkan tingkat kehadiran pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja juga dapat tercermin dengan tingkat absensinya yang rendah sebaliknya tingkat absensi yang tinggi dapat menunjukkan motivasi pegawai tersebut dalam bekerja rendah.

Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitsemto, 1992:159). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136).

Menurut Soekidjo (2003: 2), sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat atau menurun. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi tersebut dan juga motivasi kerja yang dimiliki para pegawai dalam organisasi atau instansi tersebut. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja pegawai menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi sehingga kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di

Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB, untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.”**

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2008:90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut Jung dan Virgin Dalam Robins (2006:427) mengatakan Kepemimpinan Transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta mengedepankan pada perilaku untuk membentuk transformasi antara individu dengan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Azwar (2000:15) motivasi merupakan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005:143) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang dimiliki seseorang atau

sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2005: 17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Andiyanto dan Darmastuti (2006: 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Hal ini akan tampak dari sikap positif pegawai terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2000: 78) kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran terhadap hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif.

A. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek penelitian adalah pegawai pada Pengadilan Negei Kediri Kelas IB.
2. Obyek penelitian gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Istijanto, 2006: 109). Berdasarkan data bahwa jumlah pegawai di Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB sebanyak 62 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi (Istijanto, 2006: 109). Berdasarkan data bahwa penelitian ini untuk meneliti gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai maka yang menjadi sampel adalah pegawai. Pimpinan yaitu Ketua dan Wakil Ketua tidak diikuti sertakan sehingga jumlah sampel yang diambil di Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB sebanyak 60 orang.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel

Variabel yang dianalisa dalam penelitian ini:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

2. Motivasi Kerja (X_2)
 3. Lingkungan Kerja (X_3)
 4. Kinerja Pegawai (Y)
2. **Deinisi Operasional**
Operasional dari variabel-variabel tersebut adalah :
- a. **Gaya Kepemimpinan Transformasional**
Untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional digunakan indikator sesuai dengan teori yang digunakan oleh Bass dalam Chung- Kai Li dan Chia-Hung Hung (2009: 1131), yaitu:
 1. Idealized Influence (Kharisma)
 2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)
 3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)
 4. Individual Consideration (Konsiderasi Individu).
 - b. **Motivasi Kerja**
Untuk mengukur variabel Motivasi Kerja digunakan indikator sesuai dengan teori yang digunakan oleh Herzberg (2001: 23), indikator-indikator motivasi yaitu:
 1. Motivasi Intrinsik
 2. Motivasi Ekstrinsik.
 - c. **Lingkungan Kerja**
Untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja digunakan indikator sesuai dengan teori yang digunakan oleh Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:
 1. Lingkungan Kerja Fisik
 2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - d. **Kinerja Pegawai**
Untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai digunakan indikator sesuai dengan teori yang digunakan oleh Fadel dan Rayendra (2009:195), indikator kinerja yaitu :
 1. Pemahaman atas tupoksi
 2. Inovasi
 3. Kecepatan kerja
 4. Keakuratan kerja

5. Kerjasama

Kemudian, peneliti melaksanakan uji validitas instrumen sesuai dengan pernyataan Arikunto (2010: 211) yang menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007: 49). Selanjutnya menurut Sugiyono (2008: 251) data dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi apabila korelasi antara skor item dengan skor total lebih besar dari r tabel maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas sesuai dengan pendapat Ghozali (2007:45) yang menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner, dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Repeated measure atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. One shot atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekalidan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$.

Dalam penelitian ini analisa yang dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan metode inferensial (Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi (R^2), Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Linieritas).

Hasil Dan Pembahasan Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	T hitung	Sig.	VIF
(Constant)	0,650		1,377	0,174	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,298	0,252	2,295	0,025	1,402
Motivasi kerja	0,167	0,268	2,458	0,017	1,382
Lingkungan kerja	0,386	0,368	3,144	0,003	1,593
R ²	0,518				
R	0,720				
F-hitung	20,072				
Sig. F	0,000				
Alpha (α)	5% (0,05)				

Sumber : Data Primer yang diolah.

1. Uji t

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Kinerja Pegawai (Y) diketahui thitung = 2,295 lebih besar dari ttabel = 1,672 pada probabilitas sebesar 0,025 adalah kurang dari 0,05 berarti bahwa pengaruh tersebut adalah signifikan, sehingga keputusan terhadap H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap peubah Kinerja Pegawai (Y).
- b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui thitung = 2,458 lebih besar dari ttabel = 1,672 pada probabilitas sebesar 0,017 adalah kurang dari 0,05 berarti bahwa pengaruh tersebut adalah signifikan, sehingga keputusan terhadap H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap peubah Kinerja Pegawai (Y).
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diketahui thitung = 3,144 lebih besar dari ttabel = 1,672 pada probabilitas sebesar 0,003 adalah lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa pengaruh tersebut

adalah signifikan, sehingga keputusan terhadap H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap peubah Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji F

Diketahui koefisien korelasi berganda (R) = 0,720 dan besarnya nilai F hitung = 20,072 lebih besar dari F tabel = 2,77 serta F tabel pada taraf 5% ($\alpha=0,05$) dan df (3;56) diperoleh dari tabel sebesar 2,77. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung 20,072 dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel bebas yang meliputi : gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai variabel Lingkungan Kerja memiliki pearson korelasi yang tertinggi (0,368) dibandingkan variabel bebas lainnya, maka hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu

kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.

Kesimpulan Dan Rekomendasi

A. Kesimpulan

Dari temuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menetapkan beberapa hal terkait dengan kesimpulan di penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.
- 4) Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana telah disebutkan di atas, maka dapatlah diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bahwa dengan adanya pengaruh yang cukup besar antara faktor gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB, maka bilamana Ketua dan Wakil Ketua mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar memperhatikan ketiga faktor tersebut.
2. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan agar dapat mencari maupun menambah perbendaharaan variabel bebas lainnya yang diduga memiliki hubungan maupun pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memilih obyek penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

Buku:

- Agus, Ahyari, (2000), *Manajemen Produksi, Edisi ke-4*. BPFE. Yogyakarta
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukuran*. Liberty, Yogyakarta.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah ,Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara,
- Herzberg, Frederrick 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta.
- Koopmans et al, 2014, *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. Journal of Occupational and Environmental Medicine: 2014, 56(3), 331-337
- M. Manullang. 2002. *Dasar-dasar Manajemen. Cetakan 16*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah dan Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, Bandung.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management 10th Edition*, Tomson South-Western, United States.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya. Bandung
- Nitsemto, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Noe et al, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo dan Husnan,2000, *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Angkasa, Jakarta
- Robbins , Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana

- Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutisna, Edy. (2011). *Sumber Daya Manusia, Edisi 3*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia, Jakarta.
- Widodo, Joko (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedia Publishing.
- Winkler, Dr. Ingo,2010, *Contemporary Leadership Theories*, Unversity of Southern Denmark. Demark.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh)*. (Ati Cahayani, Trans). PT. Indeks, Jakarta.
- Jurnal:
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. (2003). *Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership*. Journal of Applied Psychology. Vol. 88, No. 2
- Bhaskara, Raden Dimar, dan Christine Winstinindah Sandroto. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News*. Jurnal Teknik dan Manejemen Industri. Vol. 1, No. 2.
- Buble et al.2014, *The Relationship between managers leadership style and motivation*. Journal Management, Vol. 19, No. 1.
- Ernawati, Ita, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV.Graha Indah Furniture Jepara*, Jepara.
- Fretilino Rufino De A.P, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manbattan Club*, Tesis : Jakarta.
- Ginanjari, Rodi Ahmad 2013 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olabraga Kabupaten Sleman*, Skripsi :Yogyakarta.
- Puspitasari, Rita, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*, Tesis : Magelang.
- Ramadhani, Danang Setya, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*, Tesis : Yogyakarta.
- Robertus Gita S.P., Ahyar Yuniawan, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)*, Pekalongan. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Vo. 13 No. 2
- Sitorus, Windy, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian PU Wilayah I Provinsi Lampung*, Tesis : Lampung.
- Tampi, Bryan Johannes, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, Manado. Jurnal Acta Diurna, Vol. III No. 4.

Tornado, Randy Mars, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel Di Makassar*, Makassar.