

1. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA PAMOTAN KECAMATAN SAMBENG LAMON.docx

Date: 2019-01-02 12:04 UTC

All sources **58** | Internet sources **5** | Own documents **1** |

<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	pusattesis.com/intensitas-motivasi-dengan-prestasi-belajar/	0.0%	6 matches
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	dhmizchristian.blogspot.com/2011/11/tugas-metode-riset.html	0.0%	6 matches
<input checked="" type="checkbox"/>	[36]	https://www.researchgate.net/publication...x_L_PADA_LAHAN_SAWAH	0.0%	1 matches
<input checked="" type="checkbox"/>	[39]	"6. ARInt.2017(8.1-04) Maret 2017.docx" dated 2019-01-02	0.0%	1 matches
<input checked="" type="checkbox"/>	[40]	https://docobook.com/pengaruh-kualitas-pelayanan-terhadap-kepuasan-anggota.html	0.0%	2 matches
<input checked="" type="checkbox"/>	[60]	ronalsaputraa.blogspot.com/2014/01/daftar-alamat-tugas-dan-fungsi-kantor_30.html	0.2%	1 matches

8 pages, 3539 words

A very light text-color was detected that might conceal letters used to merge words.

PlagLevel: selected / overall

172 matches from 61 sources, of which 51 are online sources.

Settings

Data policy: *Compare with web sources, Check against my documents*

Sensitivity: *Medium*

Bibliography: *Consider text*

Citation detection: *Reduce PlagLevel*

Whitelist: --

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA PAMOTAN KECAMATAN SAMBENG
LAMONGAN

Abdul Majid

ABSTRAK

Desa Pamotan Sambeng Lamongan merupakan Satuan Kerja Perangkat Desa yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Desa yang spesifik. Untuk mendukung dan melaksanakan tugas dimaksud, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dalam melaksanakan setiap kegiatan organisasi.

Teori yang digunakan dalam penelitian adalah teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kebijakan pimpinan dan kinerja. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian adalah explanatory. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di lingkungan Desa Pamotan Sambeng Lamongan yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh (sensus).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kebijakan pimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Desa Pamotan Sambeng Lamongan. Ini memberi arti bahwa lingkungan kerja dan kebijakan pimpinan secara parsial dan simultan dapat menentukan peningkatan kinerja pegawai pada Desa Pamotan Sambeng Lamongan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kebijakan Pimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Kemampuan desa dalam mengembangkan potensi, dan mengembangkan diri terhadap segala perubahan merupakan kunci bagi keberhasilan pelaksanaan pemerintah dan pembangunan daerah. Untuk mempercepat keberhasilan pembangunan masyarakat diperlukan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik daerahnya. Dalam penguasaan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi perlu peningkatan inovasi di berbagai bidang. Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Penerapan kinerja pegawai yang baik dan profesional sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Tanpa kinerja yang baik

tentu saja akan mengakibatkan pelaksanaan tugas Pegawai Kelurahan akan menjadi lamban dan kualitas pelayanan rendah dan tidak efektif karena selama ini pelayanan yang ada bercirikan berbelit-belit, lambat, mahal dan melelahkan. Berdasarkan hal tersebut kinerja Pegawai memegang peran sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan, secara berdaya guna dan berhasil guna yang dilaksanakan sesuai tugas pokok, terencana/program pembagian kerja, pedoman pelaksanaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu diperlukan usaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai Kelurahan. Pegawai Kelurahan juga sebagai unsur aparatur Negara Abdi Negara dan Abdi Masyarakat dituntut untuk mewujudkan citra pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila. UUD 1945,

Negara pemerintah yang bersatu padu, berkualitas dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsure Aparatur Negara dan Abdi masyarakat. Untuk mewujudkan Pegawai kelurahan yang seperti itu dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Maka mereka perlu dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Melihat masyarakat kelurahan yang semakin meningkat baik kualitas maupun kuantitasnya dari perkembangan pengetahuannya dan perkembangan teknologinya serta perkembangan pembangunan khususnya dibidang pembangunan kelurahan yang mengakibatkan masyarakat membutuhkan pelayanan yang baik, serba cepat, berkualitas dari pegawai kelurahan yang ada. Pegawai harus memiliki prestasi kerja, kemampuan, ketaatan, tanggung jawab, kerjasama dan dan inisiatif karena hal-hal tersebut secara lansung mempengaruhi kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayan yang baik kepada masyarakat. Dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, pegawai dihadapkan pada beban kerja yang cukup padat, sementara pegawai juga dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara optimal dan berhasil baik, untuk mencapai hasil yang optimal dalam menyerahkan tugas yang di serahkan kepadanya, pegawai harus mempunyai Kinerja yang tinggi, Kinerja yang tinggi merupakan factor penting dan mendasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Untuk mencapai kinerja Pegawai yang tinggi bukanlah pekerjaan yang mudah, karena berhubungan langsung dengan unsur manusia serta kinerja masa kini adalah kinerja yang berdasarkan pada pikiran atau akal bukan tenaga pegawai semata dan adanya kesesuaian jabatan atau spesialis dan kemampuan pegawai.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenang dalam

bidang kegiatannya, diperlukan sumber daya manusia yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi dan professional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi.

Sebuah organisasi yang memiliki banyak tugas memerlukan sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan aktifitas kegiatan organisasi yang dijalankan. Pemerintah daerah berkewajiban meningkatkan mutu dan kualitas kelembagaannya dengan melakukan peningkatan kemampuan aparatur pemerintahannya mulai dari staf sampai pimpinan. Kecepatan dan kecermatan perlu selalu ditingkatkan oleh para pegawai, sehingga dari kombinasi ini diharapkan dapat terus memperbaiki kinerja agar semakin baik yang akan menguntungkan pegawai itu sendiri, pimpinan dan organisasinya.

Setiap organisasi senantiasa membutuhkan pegawai dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Mengingat pegawai merupakan aset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerja. Sebagai upaya untuk melihat perkembangan kinerja pegawai, setiap organisasi harus mengetahui terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tercapainya kinerja yang baik ini tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Setiap pegawai yang bekerja memiliki latar belakang yang berbeda, sehingga dibutuhkan strategi dalam menyatukan persepsi terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Penyelenggara pemerintah saat ini harus bisa lebih menekankan efisiensi, kecepatan dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugasnya. Perubahan arus teknologi informasi yang semakin cepat harus diimbangi dengan kemampuan aparaturnya. Peningkatan kemampuan aparatur pemerintah dalam penguasaan teknologi ini memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang memadai agar dapat menunjang pencapaian tujuan

instansi.

Permasalahan yang mendasar saat ini adalah bagaimana upaya untuk mendorong kinerja Pegawai Kelurahan Desa Pamotan Sambeng Lamongan agar dapat melaksanakan tugasnya, mengingat bahwa hasil penelitian dan pengembangan yang dilakukan menjadi salah satu rekomendasi yang penting bagi kepala daerah dalam perumusan kebijakan pembangunan daerah di Kabupaten Lamongan. Melihat fungsi dan tugasnya, komposisi sumber daya manusia yang ada sangat dibutuhkan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang mampu bekerja dibidangnya dalam melaksanakan tugas-tugas pembinaan dan pelaksanaan penelitian dan pengembangan.

Banyak faktor yang mengakibatkan belum efektifnya Pegawai Kelurahan Desa Pamotan Sambeng Lamongan sebagai suatu lembaga yang berfungsi melakukan koordinasi dibidang pendapatan daerah di Kabupaten Lamongan. Pada instansi ini diperlukan pegawai yang mampu membangun jaringan dan komunikasi yang baik serta stake holder terkait dimana pada beberapa kegiatan, sehingga diperlukan juga pegawai yang mampu melaksanakannya.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Setiap intitusi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain : pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai instansi

dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan., oleh karena itu setiap instansi perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini.

Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga kinerja yang maksimal dapat dicapai. sesuai dengan teori bisnis, harus ada kesesuaian antara asumsi lingkungan yang akan di hadapi dengan visi dan misi yang diemban serta kemampuan utama yang dimiliki agar visi instansi dapat menjadi kenyataan dan tidak hanya sekedar menjadi mimpi belaka. Lingkungan dalam sebuah pekerjaan (task environment) mencakup elemen-elemen atau kelompok- kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi instansi secara langsung. Mereka yang mempunyai kepentingan adalah para pemegang saham, supplier, pesaing, pelanggan, kreditur, serikat pekerja, dan asosiasi dagang seperti kadin dan pemerintah, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek penekan umum yang tidak secara langsung mempengaruhi aktivitas instansi dalam jangka waktu pendek, tetapi dapat mempengaruhi keputusan jangka panjang instansi sehingga hal ini dapat mengganggu kegiatan operasional instansi.

Kebijakan pimpinan juga menjadi penunjang kelancaran penyelenggaraan kegiatan penelitian. Kebijakan ini bisa menyangkut disiplin dan peraturan kerja. Kebijakan untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi setiap pegawai dalam mengembangkan kemampuannya yang

akan meningkatkan kualifikasinya, sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dengan baik sesuai dengan standar dan ketentuan yang ada. Kebijakan pimpinan yang kondusif ini diartikan adanya aturan yang mendukung kemajuan kemampuan individu dalam mengembangkan kemampuannya.

Pimpinan saat ini belum begitu mengakomodir kemauan semua pegawai dalam memberdayakan kemampuan masing-masing untuk menunjang pelaksanaan kegiatan sehingga ada pegawai yang masih merasa diskriminatif dalam hal pembagian tugas. Masih kurangnya kesempatan yang diberikan pimpinan dalam mengembangkan karirnya, dimana ada pegawai yang merasa sudah layak untuk berkarir ke jenjang yang lebih tinggi, tapi tidak dipromosikan. Hal ini terkadang membuat pegawai menjadi malas dan kurang termotivasi untuk bekerja, sehingga menimbulkan kemerosotan kinerja pegawai tersebut. Adanya konflik-konflik yang muncul antar pegawai dikarenakan perbedaan pendapat maupun masalah lain dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan di kantor.

Kebijakan dalam memberikan jaminan kenyamanan bagi pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Kurangnya pembagian tugas yang proporsional sesuai bidang tugas dan kemampuan maupun pengalaman kerja yang dimiliki masing-masing pegawai. Hal ini untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan, sehingga memperlancar dan mempermudah teknis maupun suksesi kegiatan tersebut dengan tetap menerapkan kebijakan yang mengakomodir semua kepentingan sesuai aturan yang berlaku.

Oleh karena hal tersebut maka dibutuhkan suatu kebijakan pimpinan dalam usahanya untuk menggerakkan, mengajak dan mengarahkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih berprestasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dengan demikian setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui tentang hakekat motivasi serta faktor – faktor yang menimbulkan motivasi kerja bawahannya sehingga prestasi kerjanya meningkat, seperti dikemukakan oleh Moenir (2008: 128)

motivasi serta faktor – faktor yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi sehingga pihak – pihak yang menerima hasil perbuatan (dalam hal ini pihak yang menerima pelayanan) akan merasa puas dan mempunyai kesan baik terhadap cara pelayanan yang diberikan. Hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi dan para pelaku pelayanan pada organisasi itu.

Kinerja pegawai Pegawai Kelurahan Desa Pamotan Sambeng Lamongan secara bersama-sama sangat menentukan keberhasilan instansi ini dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Banyak pegawai saat ini yang memiliki usia yang relatif muda dan aktif, sehingga keinginannya untuk giat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan kantor yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Jika tujuan setiap pegawai sinergi dengan tujuan organisasi, maka kepentingan individu termuat dalam tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan upaya peningkatan kinerja Pegawai Kelurahan Desa Pamotan Sambeng Lamongan, sehingga kuantitas dan kualitas outputnya bermanfaat bagi pengambilan keputusan.

Secara formal ada perbedaan mengenai fungsi dan tugas para pegawai pada Pegawai Kelurahan Desa Pamotan Sambeng Lamongan, akan tetapi secara aktual perbedaan fungsi tersebut tidak ditunjukkan oleh perbedaan tugas dan kewajibannya. Peningkatan kinerja secara keseluruhan sangat tergantung pada kinerja seluruh komponen pegawai baik yang teknis maupun yang administrasi. Mengingat tugas kantor tidak hanya dilakukan oleh pejabat teknis maupun administrasi, maka kinerja pegawai juga sangat ditentukan oleh semua komponen pegawai.

Pegawai yang termotivasi dengan adanya program rotasi pekerjaan yang terencana akan mempunyai karakteristik pribadi yang memiliki kekuatan internal dan eksternal yang berkualitas agar seorang pegawai dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya maka pemimpin harus mempelajari karakteristik bawahan agar pegawai tersebut diharapkan dapat menunjukkan kinerjanya dengan adanya

motivasi yang diberikan.

Fenomena motivasi kerja yang terjadi di Pegawai Kelurahan Desa Pamotan Sambeng Lamongan dikategorikan menurun karena adanya ciri-ciri pribadi dari beberapa individu yang memiliki karakteristik buruk, sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai, tidak dapat menunjukkan potensi dan kemampuannya, prestasi bekerjanya kurang bahkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu karena kurangnya kesadaran pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, Semangat kerja berkurang, mudah merasa bosan dan jenuh, tidak mempergunakan waktu semaksimalnya, mempunyai kepribadian antisosial, suka memberontak dan munculnya permusuhan yang tersembunyi, kurang percaya diri/mudah terpengaruh dan kurang memperhitungkan risiko dari tindakan-tindakan yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, Singarimbun dan Efendy (2005) menyatakan bahwa ^[36] Survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik”.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif karena adanya hipotesis yang akan diuji menggunakan alat uji statistik. Wibioso (2003), menyatakan bahwa “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mempunyai tujuan utama untuk menggambarkan karakteristik sebuah populasi atau sebuah fenomena yang sedang terjadi, tetapi harus mengutamakan akurasi”.

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatory (explanatory research). Menurut Singarimbun (2005), “Penelitian eksplanatory adalah penelitian yang menjelaskan atau menyoroti hubungan antar dua variabel penelitian dan menguji heipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai Dinas Pendapatan Pendapatan Daerah Kabupaten Lamongan.

Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh).

Menurut Arikunto (2002:112), jika populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Teknik sampling yang digunakan adalah Total Sampling

HASIL PENELITIAN

DESKRIPSI VARIABEL HASIL PENELITIAN

1. Tanggapan responden atas variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1 Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

No	Menunjukkan Kuesioner	Katagori %					Total
		a	D	c	d	e	
1	X _{1.1}	6.7	56.7	23.3	10	3.3	100
2	X _{1.2}	13.3	56.7	16.7	10	3.3	100
3	X _{1.3}	23.3	60	10	3.3	3.3	100
4	X _{1.4}	16.7	50	23.3	3.3	6.7	100
Rata-rata		15.0	55.8	18.3	6.6	4.1	100
		0	5	3	5	8	

Penjelasan responden tentang Lingkungan Kerja yang ada di Desa Pamotan Sambeng Lamongan Lamongan pada table 4.5 adalah rata-rata 15% responden menjawab a, 55.85% responden menjawab b, 18,33% menjawab c, 6,65% menjawab tidak d dan 4,18% menjawab e.

2. Tanggapan responden atas Kebijakan Pimpinan

Tabel 2 Tanggapan Responden Atas Kebijakan Pimpinan

No	Menunjukkan Kuesioner	Katagori %					Total
		a	b	c	d	e	
1	X _{2.1}	10	83.3	-	-	6.7	100
2	X _{2.2}	6.7	56.7	23.3	10	3.3	100
3	X _{2.3}	13.3	56.7	16.7	10	3.3	100
4	X _{2.4}	23.3	56.7	16.7	-	3.3	100
5	X _{2.5}	23.3	60	10	3.3	3.4	100
Rata-rata		15.3	62.6	13.3	4.6	4	100
		2	8	4	6		

Penjelasan responden tentang Kebijakan Pimpinan yang ada di Desa Pamotan Sambeng Lamongan pada table 4.6 adalah rata-rata 15,32% responden menjawab a, 62.68% responden menjawab b, 13.34% menjawab c, 4,66% menjawab d dan 4 % menjawab e.

3. Tanggapan responden atas Kinerja

Tabel 3 Tanggapan Responden Atas Kinerja

No	Menunjukkan Kuesioner	Kategori %					Total
		A	b	c	d	e	
1	Y.1	6.7	56.7	23.3	10	3.3	100
2	Y.2	13.3	56.7	16.7	10	3.3	100
3	Y.3	23.3	56.7	16.7	-	3.3	100
4	Y.4	23.3	60	10	3.3	3.4	100
5	Y.5	16.7	50	23.3	3.3	6.7	100
Rata-rata		16.66	56.02	18	6.65	4	100

Penjelasan responden tentang Kinerja yang ada di Desa Pamotan Sambeng Lamongan pada table 4.7 adalah rata-rata 16.66% responden menjawab a, 56.02% responden menjawab b, 18% menjawab c, 6.65% menjawab d dan 4% menjawab e.

Tabel 4.4 Koefisiensi Regresi Linier berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1 (Constant)	.963	1.033		.933	.359			
Lingkungan Kerja	.805	.086	.706	9.339	.000	.500	1.999	
Kebijakan Pimpinan	.310	.073	.321	4.249	.000	.500	1.999	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.963 + 0.805 X_1 + 0.310 X_2 + e$$

UJI HIPOTESIS I

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

Dari Tabel 4.4 di atas diperoleh nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,04.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (9.339) nilai t_{tabel} (2,04), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

UJI HIPOTESIS II

Pengaruh Kebijakan Pimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

Dari Tabel 4.4 di atas diperoleh nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,04.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (4.249) nilai t_{tabel} (2,04), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

UJI HIPOTESIS III

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja di Desa Pamotan Sambeng

Amongan digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai F_{hitung} nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai F_{hitung} nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis Secara simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146.536	2	73.268	161.300	.000 ^a
Residual	12.264	27	.454		
Total	158.800	29			

a. Predictors: (Constant), Kebijakan Pimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4.5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 161.300. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ maka dari table distribusi F_{tabel} diperoleh nilai 4.11 Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (161,300) F_{tabel} (3,34). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pimpinan berpengaruh nyata (significant) terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (9.339) nilai t_{tabel} (2,04), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadya Wahyuningtyas (2011) dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya Lingkungan Kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja kurang baik akan menghasilkan Kinerja yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2005) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Lingkungan Kerja merupakan hal yang penting harus diperhatikan oleh manajemen Desa Pamotan Sambeng Lamongan, guna meningkatkan Kinerja

Pengaruh Kebijakan Pimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (4.249) nilai t_{tabel} (2,04), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrur Roni Hasibuan (2010) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh pendidikan, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatra Utara". Hasilnya menunjukkan bahwa secara serempak variabel bebas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial fasilitas kerja, keahlian dan kebijakan pimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatra Utara.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan Kinerja yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (161,300) F_{tabel} (3,34). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pimpinan berpengaruh nyata (significant) terhadap Kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdhania Nisrina Fitriyani (2011) dengan judul Pengaruh Lingkungan dan kebijakan pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Dan Banten bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja dan kebijakan pimpinan dalam masyarakat mampu memberikan informasi dan citra yang positif terhadap Kinerja Desa Pamotan Sambeng Lamongan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

2. Ada pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan

SARAN

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan dalam meningkatkan kinerja.
2. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengembangkan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen pemasaran khususnya pengaruh lingkungan kerja dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja Perangkat Desa Pamotan Sambeng Lamongan
3. Sebagai tambahan khasanah penelitian bagi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KH Ahmad Dahlan Lamongan.
4. Sebagai referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.