
Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten rokan hilir

Suarni Norwati¹, Syarifudin², Tamrin³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

^{1,2,3} yusup.pascabangkinang@yahoo.co.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 September 2022

Diterbitkan 31 Januari 2023

Kata kunci:

Kinerja; Gaya
Kepemimpinan;
Lingkungan Kerja;
Kompetensi

Keywords :

Performance; Leadership
Style; Work environment;
Competence

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam periode waktu tertentu berdasarkan standar dan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir dengan tujuan untuk mengetahui dan mengalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai di instansi tersebut yang berjumlah sebanyak 73 orang pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan wawancara, observasi, kuesioner dan file riset. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, dilanjutkan pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F yang menggunakan alpha 5%. Sedangkan model alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Kemudian antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terdapat hubungan kuat dan positif. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja diperoleh sebesar 76.8% dan hanya 23.2% kinerja pegawai dipengaruhi selain variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi.

ABSTRACT

Employee performance is the result of work achieved by someone in a certain period of time based on predetermined standards and targets. This research was conducted at the Education and Culture Office of Rokan Hilir Regency with the aim of knowing and analyzing the influence of leadership style, work environment and competency variables on employee performance. The population of this study is all employees in the agency, totaling 73 employees, and all of them are used as samples. The data used in this study consisted of primary data and secondary data obtained by interviews, observations, questionnaires and research files. Data analysis was carried out by descriptive analysis, followed by instrument testing, classical assumption testing and hypothesis testing with the t test and F test using an alpha of 5%. While the model of the analysis tool used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that leadership style, work environment and competence have a significant effect both partially and simultaneously on the performance of employees of the Rokan Hilir Regency Education and Culture Office. Then between the variables of leadership style, work environment and competence there is a strong and positive relationship. The contribution of the variables of leadership style, work environment and competence to performance was obtained by 76.8% and only 23.2% of employee performance was influenced besides the variables of leadership style, work environment and competence.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi orang lain, dengan maksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita, (Harahap, 2016). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Kartono, 2014). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Kepemimpinan secara

luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2014).

Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan dukungan oleh kapasitas organisasi pemerintah yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu penyebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009). Untuk melaksanakan urusan pendidikan dalam Kabupaten Rokan Hilir juga memiliki Dinas Pendidikan, yang disebut Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tersebut merupakan salah satu unsur pelaksanaan pemerintahan daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Mampu tidaknya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan dengan sejauh mana organisasi tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan program-program pemerintahan. Selain itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir juga perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Adanya pegawai yang berkualitas diharapkan kualitas pendidikan di Kabupaten Rokan Hilir akan semakin maju, karena pendidikan mempunyai andil yang besar dalam pembangunan suatu negara.

Seorang pegawai dituntut dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan dan kualitas pekerjaannya juga harus sesuai dengan apa yang sudah ditentukan oleh instansi tersebut serta memiliki rasa tanggungjawab pribadi yang tinggi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasinya. Selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga merupakan indikator yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya itu menerangkan bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2014).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2016). Selain itu, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2010).

Kantor yang memiliki suasana kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tidak hanya hubungan antara pimpinan dengan bawahan saja yang harus terjalin baik, namun hubungan sesama rekan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan terjalin kerjasama tim yang solit. Tersedianya fasilitas dalam kantor untuk bekerja juga akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang memusatkan untuk karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai yang akhirnya berpengaruh pada hasil pekerjaannya. Selanjutnya, selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, kompetensi pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya, suatu organisasi atau instansi dapat mencapai keberhasilan apabila didukung oleh pegawai yang berkompotensi.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 15 Februari 2022, peneliti mendapatkan hasil angket pra penelitian dengan 20 responden pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir, menunjukkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir yang dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1: Data Hasil Angket Observasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Bapak/Ibu mampu melampaui target pekerjaan yang ditentukan oleh instansi	15%	20%	20%	35%	0%
2	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan	10%	40%	25%	25%	0%
3	Bapak/Ibu tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	15%	20%	35%	30%	0%
4	Bapak/Ibu tidak pernah absen tanpa keterangan/ tanpa alasan yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan	25%	30%	25%	20%	0%
5	Bapak/Ibu selalu berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	10%	20%	30%	40%	0%

Sumber: Hasil Angket Observasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil angket observasi kinerja pegawai yang dibagikan secara acak kepada 20 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat bahwa untuk pernyataan pertama yaitu menunjukkan persentase sebanyak 35% yang menyatakan kurang baik, artinya masih terdapat pegawai yang belum mampu melampaui target pekerjaan yang sudah ditentukan oleh instansi. Kemudian pernyataan kedua sebesar 25% yang menyatakan kurang baik, berarti hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai masih ada yang belum sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai menganggap tugas yang dikerjakan merupakan sebatas tanggung jawab biasa tanpa memikirkan hasil dan standar yang akan dicapai. Pada pernyataan ketiga sebesar 30% yang menyatakan kurang baik, sehingga pegawai mengakui bahwa mereka dalam menyelesaikan tugas masih menunda-nunda. Selanjutnya pernyataan keempat sebesar 20% yang menyatakan kurang baik, berarti masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa alasan maupun pegawai yang masih keluar kantor pada jam kerja. Pernyataan kelima sebesar 40% yang menyatakan kurang baik, berarti beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak melakukan diskusi dengan rekan kerjanya, hal itu disebabkan karena setiap pegawai sudah mempunyai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Peneliti selain melakukan pra penelitian berupa angket juga melakukan wawancara dengan salah satu pegawai, beliau mengatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ini sudah baik namun masih ada juga pegawai yang kurang dalam kerjanya dan masih perlu diperhatikan serta memerlukan pengawasan dalam melakukan pekerjaannya. Setiap pegawai dalam menilai kerjanya sendiri juga dirasa belum sepenuhnya puas dengan apa yang telah dikerjakan. Selain dengan melakukan wawancara peneliti juga mengamati langsung proses pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya berpacu pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga pegawai kurang inisiatif berkeinginan melakukan pembaharuan dalam mengerjakan tugasnya, hal itu mengakibatkan banyak pegawai yang terlihat menganggur.

Hal lain yang menyangkut kedisiplinan yaitu pegawai masih ada yang datang terlambat, saat jam kerja masih berlangsung pegawai tidak ada diruangan, serta masih ada pegawai yang santai mengobrol dan berkumpul dengan rekan kerja pada saat jam kerja. Semua hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat pendidikan pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja

yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka kompetensi yang dimiliki pegawai juga akan semakin tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian Widyatmini dan Hakim (2008) juga menjelaskan bahwa kompetensi dapat dibentuk antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar yang diinginkan.

Setiap organisasi atau instansi juga mempunyai ukuran kinerja yang diciptakan untuk mengukur kemajuan program yang sudah dicapai. Pengukuran kinerja bertujuan untuk meningkatkan kemajuan organisasi kearah yang lebih baik. Dalam hal penilaian kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir menggunakan SKP (sasaran kinerja pegawai) menurut Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011. Pemerintahan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 menjelaskan bahwa sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ini setiap tahunnya dilaksanakan penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan perbidangnya masing-masing. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
5. Apakah ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

1. Konsep Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan kinerja (*performance*) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja (Rivai, 2013). Dalam keputusan ketua Lembaga Administrasi Negara No. 589/IX/6Y/1999 Tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi (Sofyan, 2013). Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi dan organisasi tersebut dapat menciptakan karyawan profesional yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam upaya peningkatan kinerja kearah yang lebih baik.

Penilaian kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi penting dilakukan. Wibowo (2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa evaluasi kinerja dimaksudkan sebagai umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerja mereka, sebagai dasar untuk alokasi ganjaran (upah) dan menetapkan keputusan, keputusan siapa yang memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lain. *Performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya

pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang (Widodo, 2015). Sudarmanto (2009) menjelaskan standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

- a) Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan;
- b) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (traits);
- c) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan
- d) Pengukuran kinerja dilakukan mengukur perilaku dalam mencapai hasil.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Mathis dan Jackson (2002) dalam Widodo (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual, antara lain adalah para atasan yang menilai bawahannya, bawahan yang menilai atasannya, anggota kelompok menilai satu sama lain, penilaian pegawai sendiri, dan penilaian dengan multisumber dan sumber-sumber dari luar. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja (Sudarmanto, 2009). Menurut John Miner (1998) dalam Sudarmanto (2009:11) terdapat 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a) Kualitas yaitu seperti tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan;
- b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
- c) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang;
- d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2. Konsep Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Sugiyarta (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung pengertian bagaimana seorang pemimpin berhadapan dengan bawahannya. Rivai (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Selain itu, Thoha (2017) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pimpinan dalam rangka mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan harus mampu menunjang fungsi dan peran yang dijalankan. Fungsi dan peran tersebut dapat diwujudkan dengan perilaku yang dapat memberikan contoh yang baik, memberikan dorongan dan bimbingan kearah terwujudnya kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Ivancevich (2016) menyampaikan beberapa pendekatan dalam mengenali gaya kepemimpinan, diantaranya yaitu:

- 1) Pendekatan sifat (trait), pendekatan yang mengasumsikan bahwa seorang pemimpin yang efektif pasti memiliki sejumlah trait khusus;
- 2) Pendekatan perilaku, pendekatan yang menyatakan bahwa cara seseorang berperilaku akan menentukan keefektifan kepemimpinan orang tersebut;
- 3) Pendekatan situasional, pendekatan yang menyatakan bahwa keefektifan sebuah kepemimpinan adalah fungsi dari berbagai aspek situasi kepemimpinan.

Seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya pasti akan menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan gaya dari pimpinan tersebut artinya setiap pemimpin akan membawa budaya dan kebiasaannya masing-masing dalam melakukan kepemimpinannya. Terdapat empat tipe gaya kepemimpinan menurut Rivai (2013) adalah:

- a) Mengarahkan, gaya ini sama dengan gaya otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka;
- b) Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan;

- c) Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan; dan
- d) Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya

Dalam hal ini indikator gaya kepemimpinan menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan pimpinan sudah baik atau masih kurang baik. Pengukuran/indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan teori yang dapat dikatakan sebagai kalangan moderat dalam Rivai (2013) yang menggambarkan bahwa ada empat tipe gaya kepemimpinan yaitu mengarahkan, mendukung, berpartisipasi, dan berorientasi pada tugas

3. Konsep Lingkungan Kerja

Kantor yang memiliki suasana kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Nitisemito (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja kerja pegawai. Faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, menurut Wursanto dalam Suwondo dan Sutanto (2015), yaitu lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja, dan lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah penerangan atau cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

1. Pertama, penerangan atau cahaya, karena cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan atau kecelakaan bekerja.
2. Kedua, suhu udara yaitu oksigen yang merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Ketiga, suara bising 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.
4. Keempat, keamanan kerja yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.
5. Terakhir adalah hubungan karyawan yaitu melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja

Sedangkan menurut Nitisemito (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern, meliputi pewarnaan, lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja, dan pertukaran udara yang baik, pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan, serta pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan.

Berdasarkan uraian indikator lingkungan kerja diatas, penulis menggunakan indikator Nitisemito (2011) dalam penelitian ini yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan tersedianya fasilitas bekerja karena dinilai mampu mewakili dalam penelitian ini. Dalam hal ini indikator lingkungan kerja menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah lingkungan kerja pegawai sudah baik atau masih kurang baik.

4. Konsep Kompetensi

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Wibowo (2014) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Ruky (2006) dalam Dhermawan (2012) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah karakteristik dasar

seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Adapun Usman (2009) menyatakan, kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, yang mencakup: kepribadian, manajerial, *entrepreneurship*, *supervise*, sosial, administrasi, dan teknis dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu menurut Michael (2000) dalam Wibowo (2014) yaitu antara lain keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Keyakinan dan Nilai-nilai, yaitu keinginan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kemudian keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

Kompetensi sebagai dasar dalam manajer sumber daya manusia memiliki berbagai gugus dan dimensi-dimensi. Richard (1995) dalam Sudarmanto (2009) membagi kompetensi dalam *cluster* (gugus) dan dimensi sebagai kemampuan manajemen tujuan dan tindakan, memiliki dimensi sebagai berikut: efisiensi, perencanaan, inisiatif, perhatian kepada hal yang detail, kontrol diri, fleksibilitas, lalu kemampuan manajemen orang, memiliki dimensi sebagai berikut: empati, persuasif, jaringan kerja, negosiasi, percaya diri, manajemen kelompok/tim, pengembangan orang lain, komunikasi lisan dan kemampuan logika analitis, memiliki dimensi sebagai berikut: menggunakan konsep, pengakuan pola-pola, pengembangan teori, penggunaan teknologi, analisis kuantitatif, objektivitas sosial, komunikasi tertulis.

Dari beberapa aspek kompetensi pegawai di atas dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kompetensi pegawai dalam mengelola pekerjaan, menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2014) diantaranya yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam hal ini indikator kompetensi menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah kompetensi pegawai sudah baik atau masih perlu ditingkatkan lagi kompetensi pegawainya.

5. Review Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan topik penelitian ini, yaitu ; Dhermawan, Adnyana Sudibya, & Mudiarta Utama. (2012). Melakukan penelitian dengan judul :Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat . Diana Khairani Sofyan, 2013, melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bapedda. Dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak.. Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

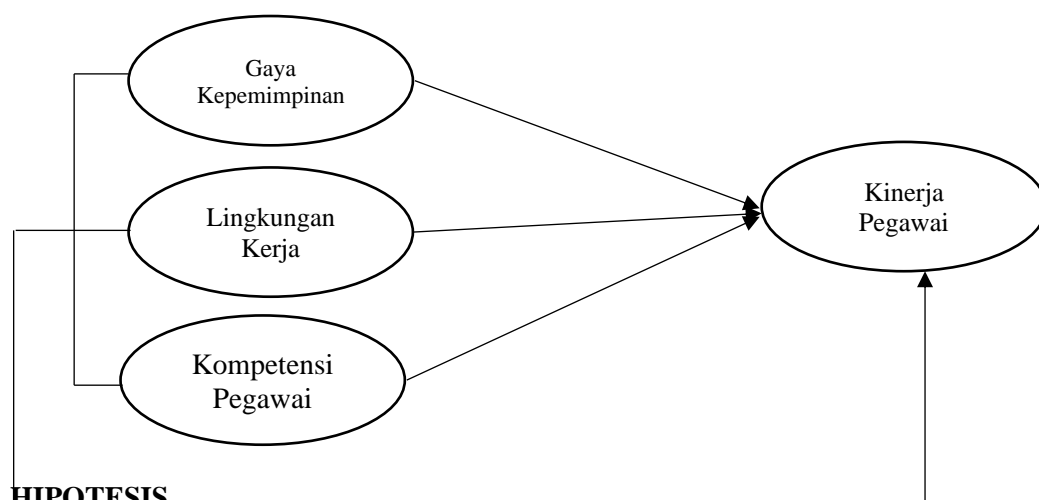
Angelique Tolu1 Michae, Mamentu, Wehelmina Rumawas (2021), melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari 125 responden. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan *Software Amos 24*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja,

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Citra Suci Manatuv (2013), melakukan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Penelitian ini dilakukan di Dinas kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Dengan nilai konstanta (α) adalah 1,307 sedangkan nilai koefisien kepemimpinan 0,157, lingkungan kerja 0,067 dan motivasi kerja 0,462 dan berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,544. Uji F menunjukkan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

6. Model Penelitian

Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1: Model Penelitian



HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai
2. Ada Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai
3. Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai
4. Ada pengaruh kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi dan indikator dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2: Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja (Rivai, 2013)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan bekerja sama	Ordinal
2	Gaya Kepemimpinan, merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2017)	a. Mengarahkan b. Mendukung c. Berpartisipasi d. Berorientasi pada tugas	Ordinal
3	Lingkungan Kerja, merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi	a. Suasana kerja b. Hubungan dgn rekan sekerja	Ordinal

	dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2011)	c. Tersedianya fasilitas bekerja	
4	Kompetensi, merupakan karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan (Sudarmanto, 2009)	a. Motif b. Sifat c. Konsep diri d. Pengetahuan e. Keterampilan	Ordinal

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan desain penelitian ini adalah studi asosiatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan yang akan dimulai pada bulan Juni-Agustus 2022. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, yang berjumlah 76 orang, dan semua populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder, yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, dan dokumentasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji simultan (Uji-F) dan uji parsial (uji-t), yang diperoleh melalui analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y= Kinerja Pegawai; X_1 = Gaya Kepemimpinan; X_2 = Lingkungan Kerja
 X_3 = Kompetensi; α = Konstanta; β_1, β_3 = Koefisien Regresi; ϵ = *Error Term*

Namun sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan beberapa tahapan pengujian, yaitu :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment*, yaitu melihat korelasi antara skor tanggapan dengan jawaban masing-masing butir pernyataan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika signifikansi r hitung $\geq \alpha$ (0.05) maka dinyatakan item tersebut valid
2. Jika signifikansi r hitung $< \alpha$ (0.05) maka dinyatakan item tidak valid

Kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *alpha crounbach*, dan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika *alpha crounbach* ≥ 0.5 berarti semua item yang valid dinyatakan reliabel
2. Jika *alpha crounbach* < 0.5 berarti semua item yang valid dinyatakan tidak reliabel.

b. Pengujian Asumsi Klasik

Berikut jenis-jenis pengujian asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Kurva Normal *P-P Plot of Regression Residual Standarized*. Kriteria Pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai-nilai *residual* menyebar disepanjang garis diagonal dari kurva normal *P-P Plot of Regression Residual Standarized*, maka dikatakan asumsi normalitas terpenuhi atau model layak.
- b. Jika nilai-nilai *residual* tidak menyebar disepanjang garis diagonal dari kurva normal *P-P Plot of Regression Residual Standarized*, maka dikatakan asumsi normalitas tidak terpenuhi atau model tidak layak

2. Uji Multikolineritas

Pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai *tollerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Tollerance* berada disekitar 1 dan nilai VIF mendekati 1 maka model bebas masalah multikolineritas dan layak sebagai alat analisis.
- b. Jika nilai *Tollerance* lebih besar 1 dan nilai VIF tidak mendekati 1 maka dikatakan model terdapat masalah multikolineritas atau model tidak layak dijadikan sebagai alat analisis.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan kurva *scutter-plot*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai residual dari regresi linear berganda menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu dalam kurva *scutter-plot*, maka model regresi linear berganda dinyatakan bebas masalah heterokedastisitas atau model layak digunakan sebagai alat analisis.
 - b. Jika nilai residual dari regresi linear berganda menyebar secara tidak acak atau membentuk pola tertentu dalam kurva *scutter-plot*, maka model regresi linear berganda dinyatakan ada masalah heterokedastisitas atau model dinyatakan tidak layak digunakan sebagai alat analisis.
- c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir baik secara simultan maupun secara parsial, pengujian dilakukan pada alpha 5%.

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan alpha, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi F hitung \leq alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikansi F hitung $>$ alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai antara nilai signifikansi t hitung dengan alpha, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikansi t hitung \leq alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikansi t hitung $>$ alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, dari hasil pengolahan data diketahui bahwa responden yang terpilih dalam penelitian ini mayoritas wanita yaitu sebanyak 57.89% dari 73% responden. Namun, jika diperhatikan perbedaan ini tidak terlalu signifikan dengan jumlah responden laki-laki. Kemudian dari identitas responden kedua adalah usia. Usia dapat menggambarkan produktif atau tidaknya seorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil tabulasi diketahui bahwa mayoritas responden berusia 30 tahun ke atas. Hal ini menjelaskan bahwa secara umum pegawai berada dalam usia produktif. Kondisi ini diharapkan dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai tersebut. Kemudian responden mayoritas berpendidikan setingkat SLTA atau sederajat yaitu sebanyak 67.11% dari 73 responden, hanya sebagian kecil responden yang berpendidikan setingkat Diploma, Sarjana dan Magister. Hal ini perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan, karena pendidikan dapat berdampak pada peningkatan pemahaman atau kompetensi pegawai, dan pada akhirnya akan mampu mengoptimalkan kinerja dari pegawai tersebut. Dan pegawai yang terpilih menjadi responden secara umum adalah pegawai dengan posisi sebagai staf.

Tahapan analisis berikutnya adalah melakukan analisis deskriptif terhadap tanggapan responden pada masing-masing variabel. Penilaian terhadap kinerja dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator yang dijabarkan dalam beberapa pernyataan. Dari tanggapan responden dapat dilihat nilai skor total rata-rata tanggapan responden terhadap sepuluh pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebesar 3.80 dengan kriteria baik. Hasil ini menjelaskan bahwa secara umum pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir menyatakan setuju bahwa mereka sudah memiliki kinerja yang baik. Hal ini dilihat dari hasil kerja dari sisi kualitas, kuantitas, pencapaian target, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan lain sebagainya. Variabel kedua adalah gaya kepemimpinan, penilaian gaya kepemimpinan pada penelitian ini digunakan beberapa indikator yang dijabarkan kedalam beberapa pernyataan. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh nilai skor total rata-rata tanggapan responden terhadap delapan pernyataan terkait dengan penilaian gaya kepemimpinan yang diperoleh sebesar 3.77 dengan kriteria baik. Hasil ini menjelaskan bahwa secara

umum menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan saat ini sudah baik, jika diperhatikan dari indikator sikap pimpinan yang selalu memberikan arahan, memberikan dukungan pada bawahan, berorientasi pada penyelesaian tugas dan selalu berpartisipasi mencari solusi jika bawahan mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

Selanjutnya penilaian terhadap lingkungan kerja pada penelitian ini digunakan beberapa indikator yang dinyatakan dalam beberapa pernyataan. Hasil tanggapan responden diperoleh nilai skor total rata-rata tanggapan responden terkait dengan penilaian lingkungan kerja dalam penelitian ini diperoleh sebesar 3.89 dengan kriteria baik atau setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa secara umum pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka saat ini sudah kondusif atau sudah baik jika diperhatikan dari suasana kerja, hubungan antar sesama pegawai dan hubungan dengan atasan serta pemenuhan fasilitas kerja oleh pimpinan. Baiknya lingkungan kerja diharapkan berbanding lurus dengan baiknya atau optimalnya kinerja dari para pegawai tersebut.

Kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki pegawai digunakan beberapa indikator yang dijabarkan dalam beberapa pernyataan. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh nilai skor total rata-rata tanggapan responden terkait dengan kompetensi yang dimiliki pegawai yang diperoleh sebesar 3.89 dengan kriteria baik atau setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa secara umum kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir sudah baik atau sudah memadai. Penilaian ini didasarkan pada indikator motif pegawai dalam bekerja, sikap pegawai saat berkerja, konsep diri pegawai, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai saat ini. Kompetensi pegawai yang baik, tentunya diharapkan dapat memberikan hasil kerja pegawai yang optimal dan sebaliknya.

Selanjutnya dilihat hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja diperoleh sembilan item dinyatakan valid dan hanya terdapat satu item tidak valid yaitu pernyataan ke empat, karena memiliki nilai signifikansi lebih rendah dari alpha. Kemudian variabel gaya kepemimpinan, dari hasil pengolahan data diperoleh dari delapan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, hanya tujuh pernyataan valid dan satu pernyataan gagal. Pernyataan gagal yaitu pada instrumen pertama yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari alpha. Selanjutnya variabel lingkungan kerja, yang dinilai atau diukur dengan menggunakan enam instrumen. Dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan enam instrumen. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa ke enam instrumen tersebut dinyatakan valid. Dan variabel kompetensi diukur dengan menggunakan sepuluh instrumen dan hasil pengujian validitas diperoleh bahwa tujuh instrumen valid dan tiga instrumen tidak valid atau gagal. Semua item yang valid dilakukan pengujian reliabilitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian reliabilitas seperti pada Tabel 3

Tabel 3: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Itmen		Alpha Cronbach`s	Cutt Off	Keterangan
		Valid	Gagal			
1	Kinerja	9	1	0.945	0.600	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	8	1	0.716	0.600	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	6	0	0.959	0.600	Reliabel
4	Kompetensi	7	3	0.687	0.600	Reliabel

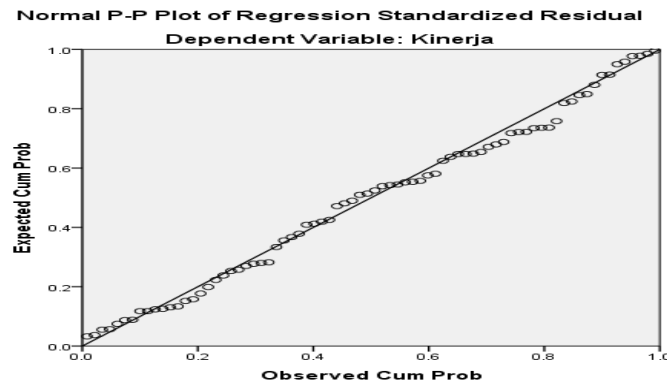
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas. Dimana ke empat variabel yang diteliti yaitu kinerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta kompetensi memiliki nilai *alpha croncah`s* yang lebih besar dari nilai kritis atau *cutoff* yang ditetapkan yaitu 0.60. Hasil ini menjelaskan bahwa semua instrumen yang valid dalam mengukur masing-masing variabel, juga sudah handal atau reliabel dalam menilai variabel kinerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi. Dengan demikian pengujian dan pengolahan data sudah dapat untuk dilanjutkan. Kemudian dilakukan pengujian model, dengan melakukan uji asumsi klasi dan hasil pengujian adalah sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh kurva *P-P Plot of Regression Standarized Residual* seperti pada Gambar 2.

Gambar 2: Hasil Pengujian Normalitas



Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa nilai-nilai residual menyebar mengikuti garis diagonal pada kurva *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai residual sudah berdistribusi mengikuti distribusi normal. Artinya asumsi klasik pertama sudah terpenuhi, dengan demikian model regresi linear berganda dinyatakan lolos dalam pengujian asumsi klasik pertama.

b. Hasil Pengujian Multikolonieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian multikolonieritas seperti pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4: Hasil Pengujian Multikolonieritas

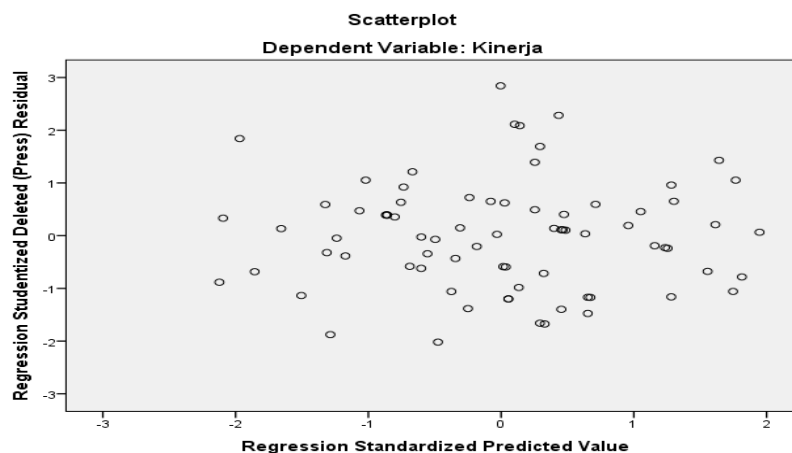
No	Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflating Factor (VIF)</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.962	1.040	Bebas Multikolonieritas
2	Lingkungan Kerja	0.925	1.081	
3	Kompetensi	0.957	1.045	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 4 terlihat nilai *tolerance* mendekati satu untuk ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi serta memiliki nilai VIF yang berada di sekitar satu. Maka kondisi ini dapat disimpulkan bahwa model bebas dari kasus multikolonieritas. Dengan demikian model layak atau baik digunakan sebagai alat analisis dan pengujian hipotesis.

c. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil pengujian heterokedastisitas seperti pada Tabel 3.



Tabel 3: Hasil Pengujian Multikolonieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam model regresi linear berganda tidak terdapat kasus heterokedastisitas, sehingga model dapat digunakan sebagai alat analisis dan alat uji hipotesis.

Setelah model dinyatakan lolos dari pengujian asumsi klasik, maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh ringkasan hasil regresi linear berganda seperti pada Tabel 5.

Tabel 5: Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien	t hitung	Signifikansi	Alpha	Keterangan	
1	Konstanta	60.082	-	-	0.050	-	
2	Gaya Kepemimpinan	0.396	2.434	0.025		Signifikan	
3	Lingkungan Kerja	0.284	2.606	0.190		Signifikan	
4	Kompetensi	0.511	3.497	0.010		Signifikan	
F hit = 4.551		Sig = 0.006		R = 0.899		AdjRSquare = 0.768	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda seperti persamaan di bawah ini:

$$Y = 60.082 + 0.396 X_1 + 0.284X_2 + 0.511X_3$$

Dari hasil ringkasan regresi linear berganda seperti yang disajikan dalam Tabel 5, maka diketahui nilai hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.343 dengan nilai signifikansi sebesar 0.026, berarti nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.026 < 0.05$. Hasil ini menjelaskan bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka akan semakin baik kinerja pegawai di instansi tersebut dan begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Kemudian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Citra Suci Manatuv (2013), yang telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto.

Kemudian nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 2.606 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019, berarti nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.019 < 0.05$. Hasil ini menjelaskan bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hasil kerja ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisebito (2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Disamping itu hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nahrin, Masdar Mas'ud dan Mukhlis Sufri, (2020), yang didalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling

dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif seperti suasana kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman pada pegawai. Berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian diperoleh gambaran bahwa lingkungan fisik yang ada saat ini pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir sudah baik.

Nilai t hitung dari variabel kompetensi pegawai sebesar 3.497 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001, berarti nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai α yaitu $0.001 < 0.05$. Hasil ini menjelaskan bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hasil tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Adnyana Sudibya, & Mudiarta Utama. (2012), dimana dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kompetensi kerja merupakan komponen yang berada di dalam perilaku kerja. Penelitian Ismail dan Abidin (2010) menemukan hasil bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Setyaningdyah, et al. (2013) menghasilkan temuan hubungan yang positif tetapi tidak signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dari Tabel 5 diketahui nilai F hitung sebesar 4.551 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008. Hasil ini menjelaskan bahwa nilai signifikansi F hitung lebih rendah dari nilai α yaitu $0.05 < 0.008$. Ini menjelaskan bahwa memang benar terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ke empat dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang berkarakter dan dapat mengayomi pegawai serta didukung dengan lingkungan kerja serta adanya kemampuan atau kompetensi yang memadai dari pegawai, akan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif statistik menggambarkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir sudah baik namun belum optimal. Begitu juga untuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu perlu adanya kebijakan dan perbaikan untuk peningkatan kinerja pegawai, perbaikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta peningkatan kompetensi pegawai, agar diperoleh hasil yang optimal.
2. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan karena nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari α . Ini menjelaskan bahwa jika terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan dengan arah perubahan yang sama. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu terhadap baik atau tidaknya kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan karena nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari α . Ini menjelaskan bahwa jika terjadi perubahan pada lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan dengan arah perubahan yang sama. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penentu terhadap baik atau tidaknya kinerja pegawai.

4. Kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan karena nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari alpha. Ini menjelaskan bahwa jika terjadi perubahan pada kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan dengan arah perubahan yang sama. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penentu terhadap baik atau tidaknya kinerja pegawai.
5. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan karena nilai signifikansi F hitung lebih rendah dari alpha. Ini menjelaskan bahwa jika terjadi perubahan secara bersamaan pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan dengan arah perubahan yang sama. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi merupakan faktor penentu terhadap baik atau tidaknya kinerja pegawai.

REFERENSI

- Ahmad Tohardi, 2013, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- AL Indah Afifah¹, Lise Asnur, 2021, *Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan*, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol 5(2), h. 229-236
- Angelique Tolu¹ Michae, Mamentu, Wehelmina Rumawas, 2021, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11. No. 1, 2021 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)
- Citra Suci Manatuv, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto*, e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman
- Dhermawan, Adnyana Sudibya, & Mudiarta Utama. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan. Vol. 6, No. 2, Hal. 173-184.
- Diana Khairani Sofyan, 2013, *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bapedda*, Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1
- Ismail, Rahmah and Syahida Zainal Abidin. 2010. *Impact of Workers' Competence on Their Performance in the Malaysian Private Service Sector*. Business and Economic Horizons Vol. 2 Issue 2 p. 25-36
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ivancevich dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dharma Yuwono. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini Kartono, 2013, *Pemimpin dan kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nahrin, Masdar Mas'ud dan Mukhlis Sufri, 2020, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang*, Journal of Management Science (JMS) Volume 1 No. 2 (2020) Juli-Desember
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Novi Andari, 2016, *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja yang berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Surakarta*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE-AUB Surakarta
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PenerbitMandar Maju
- Setyaningdyah, et.al 2013, *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4. p. 140-153.

- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering journal , Vol.2 No.1 hal. 18-23
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar
- Sugiyarta, SL. 2019. *Dinamika Kelompok dan Kepemimpinan*. Semarang: Penerbit UNNES Press
- Sukanto dan Indriyo. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air), Jurnal Manajemen
- Suwondo, Diah Indriani, & Eddy Madiono Sutanto. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol. 17 , No. 2, Hal. 135-144
- Thoha, Miftah. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widyatmini, & Luqman Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol. 13, No. 2, 163-171
- Yusmawati, Suarni Norawati, Zamhir Basem, 2022, *Analisis Dampak Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja: Studi Empiris Pada SMPN 1 Bangkinang Kota*, Jurnal eCo-Buss, Vol 4 No.3, April