PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.3, No.6, Oktober 2024

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas

Ahmad Damhuri[1], Ali Mukti Tanjung[2], Ali Musri[3]
[1,2,3] Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia
E-mail: ahmaddamhuri69@gmail.com[1], alimuktitanjung445@gmail.com[2] ,alimusri.sim@gmail.com[3]

Article History:
Received: 10 Oktober 2024
Revised: 27 Oktober 2024
Accepted: 31 Oktober 2024

Keywords: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract: *Penilaian Kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya peranan kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan kinerja yang buruk bagi pegawai, terhadap suasana dan kondisi kerja sehingga menimbulkan ketidak maksimalan kerja. jumlah populasi sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan studi pustaka, dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Tekhnik analisis data Analisis Regresi Linier Berganda, Uji-T (Parsial), Uji-F (Serempak), Uji Koefisien Determinasi R^2Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pengolahan data diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas dengan kategori sangat kuat sebesar 90,6%.*

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula, pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai senang atau tidak senang bekerja ditempat tersebut (Kartono, 2015). Untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi menejemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Usman, 2019).

Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, maka secara resmi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) harus segera disesuaikan oleh seluruh ASN. Penilaian Kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN.

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan penilaian kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi tersebut dapat dilakukan melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya peranan kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan kinerja yang buruk bagi pegawai, terhadap suasana dan kondisi kerja sehingga menimbulkan ketidak maksimalan kerja. Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergatung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan dan pegawai sebagai pegawai.

Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasi, koordinasi dan control dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan instansi. Tidak terkecuali pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Pemimpin dalam hal ini adalah manajer harus memiliki kemampuan dalam hal manajerial yang baik untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan tepat.

Mencapai visi serta misi entitas bergantung dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja mampu memengaruhi secara langsung kepada penilaian kinerja pegawai ketika menuntaskan kewajibannya. Ketika instansi mampu mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman maka tugas akan dijalankan dengan rasa nyaman oleh pegawai. Lingkungan kerja ialah keadaan-keadaan fisik maupun mental yang terdapat di dalam entitas. Oleh sebab itu, entitas wajib mengadakan lingkungan kerja yang mencukupi seperti lingkungan fisik (penataan ruangan yang nyaman serta kebersihan area kantor, sirkulasi udara baik, pewarnaan, pencahayaan serta melodi yang merdu), serta lingkungan nonfisik (kondisi kerja pegawai, kemakmuran, jalinan antar rekanan, serta jalinan pegawai dengan pimpinan). Baiknya lingkungan kerja mampu memaksimalkan semangat serta kinerja para pegawai.

Permasalahaan lainnya pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas adalah lingkungan kerja fisik yaitu terdapat penerangan yang kurang, ruangan kerja yang sempit, suasana tempat kerja yang kurang mendukung sehingga membuat pegawai tidak nyaman, masalah pengaturan tata letak yang kurang baik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu kesulitan pegawai untuk saling berkomunikasi antara pegawai dengan pegawai yang lain, pegawai kurang memahamin apa yang di kehendaki oleh atasan, sikap yang muncul antar sesama pegawai kurang terjalin dengan baik.

Kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerja maka makin tinggi produktivitas kerjanya

Beberapa persoalan lain yang dihadapi para pegawai didalam kinerja pegawai pada Dinas

Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas secara terperinci adalah kurang maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara tepat waktu maupun dalam pencapaian sasaran kerja. Kurangnya kerjasama sesama pegawai, Kurangnya kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan. Tujuan penelitian ini 1) Untuk mengetahui besaran pengaruh Kepemimpinan Terhadap Penilain kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. 2) Untuk mengetahui besaran pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Penilain kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. 3) Untuk mengetahui besaran pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penilain kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas bahwa kepemimpinan yang mumpuni, lingkungan kerja yang memadai akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan pada produktifitas kerja pegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dengan pemimpin dan lingkungan kerjanya, maka pegawai akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sehingga pegawai akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat dalam melaksanakannya, tetapi bila pegawai merasa lingkungan kerjanya membosankan, maka pegawai akan mengalami tekanan dalam bekerja. Dengan adanya peran pemimpin sebagai simbol adanya organisasi, penghubung dengan pegawai, dan pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Selain itu dengan organisasi atau instansi memberikan lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai di organisasi atau isntansi tersebut. Sehingga instansi dapat lebih mudah mencapai tujuan karena dukungan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan pada akhirnya meningkatkan profitabilitas organisai atau instansi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawa**s.**"

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik kuantitatif. (Sugiyono, 2021) berpendapat bahwa asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan studi pustaka, dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Tekhnik analisis data Analisis Regresi Linier Berganda, Uji-T (Parsial), Uji-F (Serempak), Uji Koefisien Determinasi R^2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitasi

Variabel Kepuasan Kerja

Pengukuran kategori variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut 1 berikut:

Tabel 1.Kategori Variabel Kepuasan Kerja

No	Rentang Norma	Frekuensi	%	Kategori
1	≥ 86	11	34.7%	Sangat baik
2	81SD s/d < 86	9	32.6%	Baik
3	76 s/d < 81	4	13.6%	Cukup

4	71 s/d < 76	3	9.3%	Kurang
5	< 71	3	9,8%	Sangat Kurang

(**Sumber: Analisis Program Aplikasi SPSS versi 25).Diolah Tahun 2024**

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang memiliki kategori sangat baik berjumlah 11 atau 34,7%, kategori baik berjumlah 9 atau 32,6%, kategori cukup baik sebesar 4 atau 13,6%, kategori kurang sebesar 3 atau 9,3%, dan kategori sangat kurang sebesar 3 atau 9.8%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat baik.

Variabel Prestasi

Pengukuran kategori variabel prestasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Kategori Variabel Prestasi

No	Rentang Norma	Frekuensi	%	Kategori
1	≥ 86	11	34.7%	Sangat baik
2	81SD s/d < 86	7	32.6%	Baik
3	76 s/d < 81	4	11.6%	Cukup
4	71 s/d < 76	5	13.3%	Kurang
5	< 71	3	7,8%	Sangat Kurang

(Sumber: Analisis Program Aplikasi SPSS versi 25).Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa prestasi yang memiliki kategori sangat baik berjumlah 11 atau 34,7%, kategori baik berjumlah 9 atau 32,6%, kategori cukup baik sebesar 4 atau 11,6%, kategori kurang sebesar 5 atau 13,3%, dan kategori sangat kurang sebesar 3 atau 7.8%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa prestasi termasuk dalam kategori sangat baik.

Variabel Kinerja Pegawai

Pengukuran kategori variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Kategori Variabel Kinerja Pegawai

No	Rentang Norma	Frekuensi	%	Kategori
1	≥ 90	14	30.7%	Sangat baik
2	84 s/d < 90	7	29,4%	Baik
3	79 s/d < 84	5	22.7%	Cukup
4	74 s/d < 79	4	9.4%	Kurang
5	< 74	1	8%	Sangat Kurang

(Sumber: Analisis Program Aplikasi SPSS versi 25).Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja pegawai yang memiliki kategori sangat baik berjumlah 14 atau 30%, kategori baik berjumlah 7 atau 29,4%, kategori cukup baik sebesar 5 atau 22,7%, kategori kurang sebesar 4 atau 9,4%, dan kategori sangat kurang sebesar 1 atau 8%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dalam kategori sangat baik.

Uji Realibitas

Uji persyaratan data merupakan salah satu bagian yang diperlukan dalam menganalisis data. Adapun uji persyaratan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.Hasil Reliabilitas

Variabel	N of Items	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (X1	30	948	Cronbach Alpha
Prestasi (X2)	30	946	Cronbach Alpha
Kinerja pegawai (Y)	30	940	Cronbach Alpha

Sumber Data Primer Diolah SPSS 25. Tahun 2024

Dengan adanya hasil uji dari hasil uji reliabilitas terkait angket kepuasan kerja menunjukkan bahwa $r_{hitung} = 0.948$, oleh karenanya rhitung lebih tinggi jika di banding r_{tabel} maka bisa disimpulan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket kepuasan kerja terbukti reliabel dan valid.

Dengan adanya hasil untuk uji reliabilitas variabel prestasi menunjukkan bahwa $r_{hitung} = 0.946$, dari hasil tersebut karenanya rhitung lebih tinggi di banding r_{tabel} maka bisa disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel prestasi terbukti reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa r hitung = 0.940, oleh karenanya rhitung lebih tinggi di banding r tabel maka bisa disimpulkan bahwa r hitung> r tabel maka angket variabel kinerja pegawai terbukti reliabel.

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25 maka harus dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regeresi berganda.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini Uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov- Smirnov.* Kriteria pengujiannya adalah 1) jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan 2) jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Hasi analisis dengan menggunakan program *Aplikasi SPSS versi 25*. Adapun hasil analisis uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Tests of Normality Perhitungan Rata-Rata Dan Standar Deviasi

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan kerja	,077	30	,200*	,978	30	,218
Prestasi	,095	30	,094	,980	30	,277
Kinerja pegawai	,096	30	,082	,976	30	,156

Sumber: Analisis Program Aplikasi SPSS versi 25).Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,200 dan prestasi (X2) sebesar 0,094. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,082. Jadi, dari hasil perhitungan ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada ketiga variabel tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi yang memiliki hubungan sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi >0,90). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Kriterianya adalah 1) apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas; dan 2) apabila nilai tolerance ≤ 0,10 dan nilai VIF>10,00, maka artinya terjadi multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas menggunakan fasilitas komputer program *Aplikasi SPSS versi 25*. Adapun hasilnya dapat dipaparkan pada tabel 6. berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	*VIF*
1 *Constant*		
Kepuasan kerja	230	4.350
Prestasi	230	4.350

Sumber Data Primer Diolah SPSS 25 .Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja (X1) dan prestasi (X_2) adalah sebesar VIF = 4,350. Nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10,00. Kemudian untuk nilai torelance kedua variabel adalah 0,230 dan nilai tersebut lebih dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, atau dengan kata lain antar variabel independen tidak terjadi hubungan yang signifikan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$H_0 : P_{y1}$ 0

$H_{1 :} P_{y1} > 0$

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui kontribusi variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis regresi sederhana. Sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Serderhana X_1, X_2 Dan Y Dan Uji Keberartian (Uji t)

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,429	6,739		3,261	,021
Kepuasan kerja	,582	,486	,709	5,349	,003
Prestasi	,719	,381	,785	7,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari hasil estimasi tabel 7 diatas menunjukkan bahwa antara variabel kepuasan kerja

dengan kinerja pegawai sebesar 0.582 dengan koefisien determinasi = 0,709 signifikan pada taraf nyata 0.003 dengan t_{hitung} = 5,349 sedangkan t_{tabel} 1,869 disimpulkan oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi kepuasan kerja: kedisiplinan, moral kerja, *turnover* telah teruji kebenarannya yaitu berpengaruh sebesar 0,709 atau 70,9%.

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

H_0 : P_{y1} 0

H_1 : $P_{y1} > 0$

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah prestasi berkontribusi secara sifnifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui kontribusi variabel prestasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis regresi sederhana. Sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t.

Dari hasil estimasi tabel diatas menunjukkan bahwa antara variabel prestasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,719 dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,785 signifikan pada taraf nyata 0,000 dengan t_{hitung} = 7,269 sedangkan t_{tabel} = 1,869 disimpulkan oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel prestasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil anaisis di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,785 atau 78,5%. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi besarnya pengaruh prestasi terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi yaitu : hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, kepuasan kerja waktu, kerjasama" telah teruji kebenarannya.

Uji Hipotesis Ketiga

Uji ini digunakan untuk menganalisis bagaimana variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25

Tabel 8. Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3182,342	2	784,541	263,815	,000[b]
	Residual	382,728	28	5,172		
	Total	2875,582	30			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), Prestasi, Kepuasan kerja

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan prestasi mampunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 263,815> F_{tabel} sebesar 3,07. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan prestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Lawas.

Uji Determinasi R^2

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan yang terdapat sebuah variabel dependen (tergantung) dan beberapa variabel independen (bebas). Untuk penelitian ini akan dilihat seberapa besar kepuasan kerja dan prestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui uji regresi berganda.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi R^2

Model	*RX1X2Y*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.821[a]	.779	.785	3.128

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Prestasi

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi sumbangan variabel kepuasan kerja dan prestasi terhadap kinerja pegawai dapat diperoleh dari nilai R Square sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja dan prestasi terhadap kinerja pegawai sebesar 78,5%. Sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penelitian ini telah setuju dengan tujuan yang diinginkan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui berapa besar pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Penilaian kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Berikut pembahasannya :

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Penilain Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Dengan menilai pimpinan instansi yang bekerja untuk mengkoordinasikan pegawai maka akan secara langsung mempengaruhi penilaian kinerja pegawai tersebut (Fadillah, 2016).

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, artinya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas mampu dijelaskan oleh kepemimpinan. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap penilaian kinerja pegawai sebesar 92,4% serta memiliki tingkat hubungan yang dapat dilihat dari nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,924% yang berarti sangat kuat. Keberadaan faktor kepemimpinan yang paling dominan pengaruhnya menurut persepsi pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas yang dijadikan sampel adalah Kepribadian dan pengetahuan, Kemampuan berkomunikasih. Sementara faktor kepemimpinan

yang paling rendah menurut persepsi responden di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas adalah pemahaman dan kemampuan pengambilan keputusan . Hal ini perlu untuk mendapat perhatian dari kepala instansi selaku pimpinan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas yang efektif dan ideal sesuai dengan karakter pegawai maupun organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan kajian teori yang telah dilakukan, terdapat beberapa teori yang menyatakan bahwa salah satu variabel yang dapat digunakan untuk mengukur penilaian kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Di dalam penelitian ini, kepemimpinan tersebut dibagi menjadi empat indikator yaitu, Kepribadian, Pengetahuan, Pemahaman,Kemampuan pengambilan keputusan, Kemampuan berkomunikasih (Bernardin, 2022).

Mereka memusatkan usaha mereka pada tujuan jangka panjang dengan jangka pendek, mengubah atau memperbaiki sisem yang ada untuk mengakomodasi visi mereka dari pada bekerja dalam sistem yang ada. Mereka melatih diri untuk lebih bertanggung jawab pada apa yang mereka kembangkan untuk lebih baik dari pada yang lainnya melalui elemen-elemennya yang meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, dapat meningkatkan usaha/motivasi pegawai, kepercayaan diri yang tinggi pada para pengikutnya, kemapuan bagi pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas–tugas yang diberikan, percaya diri dalam menyelesaikan berbagai persoalan, peningkatan dalam kepuasan kerja. (Rajagukguk, 2018) adanya kemauan yang sungguh-sungguh untuk bekerja keras, meningkatnya rasa optimisme pada diri pegawai, meningkatnya aktivitas pembelajaran pada diri pegawai, dan meningkatnya pemikirian-pemikiran yang bersifat inovatif pada diri pegawai

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dalam suatu organisasi. Menurut (Yulia., 2019) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan secara bersama. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan yaitu kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, kebutuhan akan prestasi kerja dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses, kecerdasan mencakup kebijakan pemikiran kreatif dan daya pikir, ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cepat dan tepat, dan kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu memecahkan masalah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh diatas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Pemimpin dengan kemampuan yang otoriter, partisipatif, delegatif, karismatik dan demokrasi yang baik mampu mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dimana indikator kemampuan yang otoriter, delegatif , karismatik dan demokrasi berada dalam kategori kuat, sedangkan indikator partisipatif mendapatkan kategori sangat kuat dari pegawai. Hasil penelitian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkanbaik secara individu maupun organisasi (Ardial, 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Aswan, 2017).

Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan penilian kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi stndar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai sewaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus (R, 2017).

Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,90,6 atau 90,6% dengan kategori sangat kuat. Keberadaan faktor lingkungan kerja yang paling dominan pengaruhnya sesuai dengan persepsi pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas adalah perlengkapan kerja; dan hubungan personal, Pelayanan kepada pegawai. Sementara faktor lingkungan kerja yang paling rendah pengaruhnya menurut persepsi responden Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas adalah kondisi kondisi kerja. Hal ini perlu untuk mendapat perhatian dari kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas selaku pimpinan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas agar dapat meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif. Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat mereka bekerja secara optimal, sehingga kinerja pegawai maupun organisasi akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,003 > 0,050), maka dapat diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima dengan rtian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sutrisno, 2016) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan beberapa indikator yang dinilai berdasarkan sub-indikator. Indikator dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Yudiningsih (2016 : 4) yang mengatakan bahwa “Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan - penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri”

……

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap penilain kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja pegawai berkurang melalui indikator seperti, ketidaktepatan menyelesaikan tugas, ketidak sesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar pegawai. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin menurun kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas

Secara rata-rata disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sudah diategorikan sudah baik. Untuk itu, pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas diharapkan mampu untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki. Mulai dari masuk kerja tanpa alasan tertentu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Jika pegawai mampu mengatasi hal tersebut pegawai akan memiliki disiplin kerja yang sangat baik sehingga akan berdampak pada berdampak pada karirnya sendiri maupun bagi waktu ditempatnya bekerja saat ini dalam mencapai tujuan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Penilain Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada para pegawai dan juga para pimpinan. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan pengguanaan metode akan membuat penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban yang dimaksud. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Irham fahmi, 2014).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para pegawai. Peningkatan kualitas kinerja pegawai memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai pengharapan.

Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap penilaian kinerja pegawai sebesar 94,7%, sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Hal ini menandakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

Penelitian ini sangat berpengaruh pada penelitian yang penulis lakukan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan

menumbuhkan semangat dikalangan pegawai. Kepemimpinan dan lingkungan yang baik dari pimpinan dimaksud untuk memelihara semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang beguna.

Dari hasil analisis jalur pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap Penilaian kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap Penilaian kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (secara tidak langsung) (Ardial, 2019). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi Penilaian kinerja pegawai tanpa melalui kepemimimpinan sebagai variabel intervening. Meskipun demikian, total pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap Penilaian kinerja pegawai melalui lingkungan kerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap Penilaian kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Begitu pula dengan total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap Penilaian kinerja pegawai melalui kepimimpinan lebih pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap Penilaian kinerja pegawai melalui kepuasan kerja juga lebih besar sehingga kepemimpinan dapat digunaka sebagai variabel intervening (Usman, 2019).

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh terhadap penilaian kinerja kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten sebesar 92,4% dengan kategori sangat kuat. Apabila kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka penilaian kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada penilaian kinerja pegawai rendah maka penilaian kinerja pegawai akan menurun Lingkungan kerja dengan indikator meliputi perlengkapan kerja, pelayanan pegawai,kondisi kerja, hubungan persenol.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pengolahan data diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas dengan kategori sangat kuat sebesar 90,6%. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai Apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai baik, maka kepuasan kerja pegawai akan tercipta sehingga penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas akan lebih bersemangat dalam bekerja. Secara bersama-sama Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Peneilaian kinerja pegawai yaitu sebesar 0,947 atau 94,7%, dengan kategori sangat kuat. Sedangkan sisanya yaitu 25,7% berasal dari pengaruh faktor-faktor lain di luar penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

Ardial. (2019). *Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisas*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Aswan. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan*. Grafindo.

Bernardin, H. J. (2022). *Human Resouces: An Expimetal Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.*

Fadillah, D. (2016). *Pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di balai pelayanan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (bp3tki) Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada.

R, A. R. (2017). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. ARMICO.

Rajagukguk, A. (2018). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.*

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&R*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.

Usman, H. (2019). *Manajemen: teori, praktik & riset pendidikan*. Bumi Aksara.

Yulia., A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Penilaian Kinerja i Terhadap Kinerja Pegawai.* Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.