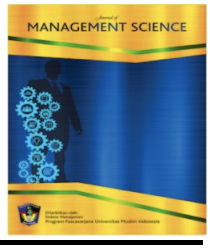
Journal of Management Science (JMS)
Volume 5 No. 2 (2024) Desember

P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

Nahrun[1*],Masdar Mas'ud[2], Mukhlis Sufri[2]

[1] Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia Makassar.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muslim Indonesia

Email Korespondensi: nahrunkatta@gmail.com

Abstrak
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer dengan sampel seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 56 orang dengan metode Metode analisis Regresi Linier Berganda yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara serta observasi. Survei dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu pada bulan Februari-April 2020. Hasil penelitian menunjukkan 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

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Dalam masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang bertambah penting, karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu organisasi yang berguna untuk menghasilkan suatu produk baik berupa barang atau jasa. Keberhasilan kepemimpinan di dalam kehidupan organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang adalah kemampuan pegawai dalam bekerja/kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi (inisiatif), kemampuan yang dimiliki untuk memanfaatkan sumber daya, komunikasi terbuka juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun. Hal-hal tersebut merupakan salah satu dari penyebab menurunnya kinerja pegawai, dan faktor-faktor tersebut diindikasi oleh tiga hal yaitu kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja. Komunikasi yang terjalin di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang antara pemimpin dengan pegawainya sangat kurang sehingga menyebabkan informasi pengerjaan tugas terhadap pegawainya terhambat.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinannya. Hal itu dapat terukur dari hasil kinerja yang diberikan oleh para pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, kondisi kinerja yang ada pada saat ini masih ada kelemahan diantaranya adalah menurunnya kinerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan yang belum efektif. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Pemimpin dalam suatu organisasi seperti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi. Dalam target Rencana Strategis (RENSTRA) periode 2014-2019 beberapa indikator kinerja utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang terhadap Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Daerah (RPJMD), tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Diantaranya, angka partipasi murni tingkat Sekolah Dasar dari target yang telah ditetapkan 99,70 persen dan realisasi hanya 99, 66 persen. Angka melanjutkan dari target sebesar 100 persen, realisasi sebesar 82,89 persen sebagaimana yang dipublikasikan dalam profil pendidikan Kab. Pinrang. Kondisi ini menggambarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan tidak sesuai dengan realisasi yang diharapkan. Begitupun dengan nilai evaluasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah), pada tahun 2018 mampu mencapai predikat BB namun pada evaluasi SAKIP tahun 2019 mengalami penurunan ke predikat B. Tentunya hal ini sebagai dampak dari kurang diperhatikannya indikator kinerja oleh pimpinan, sehingga terjadi penurunan nilai evaluasi SAKIP.

Faktor lain yang diindikasikan sebagai penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja (Sanny et al., 2013; Kusuma et al., 2018; Rina et al., 2017). Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik, maupun yang berhubungan dengan aspek psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dapat mendayagunakan sumberdaya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional (lestari Izaak, 2019). Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, karena keberhasilan manajemen di organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawainya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai, diantaranya lingkungan fisik tempat bekerja. Pada umumnya pegawai menghendaki tempat bekerja yang cukup terang, udaranya selalu segar dan jam kerjanya tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti menimbulkan perasaan yang tidak mudah bosan pada diri pegawai, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan dan banyaknya kecelakaan kerja (Firman & Putra, 2020).

Pegawai mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, karena harus melakukan pelayanan kepada ribuan guru di Kabupaten Pinrang mulai tingkat PAUD, SD dan SMP. Sementara ruangan yang ada beberapa tempat hanya dilengkapi oleh pendingin ruangan yang belum maksimal, kondisi pencahayaan yang masih kurang dan fasilitas kerja yang belum maksimal. Seringnya pegawai yang merokok di sembarang tempat juga menyebabkan bau yang kurang sedap, hal ini juga cukup mengganggu pegawai lainnya terutama pegawai wanita. Bagi organisasi kinerja setiap pegawai diharapkan akan selalu meningkat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal, karena kinerja menunjukkan adanya kaitan antara prestasi dengan hasil kerja pegawai dalam menghasilkan barang atau jasa. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dari organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antar pegawai, antara pegawai dengan pemimpin serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jadi bagi manajemen organisasi atau pimpinan organisasi kinerja pegawai perlu dipupuk dan selalu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi tanpa merugikan kepentingan pegawai itu sendiri dan yang paling utama adalah tercapainya tujuan dari organisasi. Oleh karenanya, maka dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah dan tujuan penelitian diantaranya:

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang ? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang ?	1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan pada kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. 2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah diharapkan menambah pengetahuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah, memberikan sumbangan pikiran kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, dan instansi pemerintah lainnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memberikan kreatif di setiap organisasi. Orang-orang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumberdaya finansial, dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumberdaya manusia membuat sumberdaya organisasi lainnya berjalan. Manajemen sumberdaya manusia sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia, dan perubahan nama ini menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa sumberdaya manusia adalah kunci bagi suksesnya suatu perusahaan. Seorang manajer sumberdaya manusia dalam kapasitasnya sebagai staf harus bekerja sama dengan line manager dalam menangani berbagai masalah sumberdaya manusia. Para line manager berfungsi sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk bekerja produktif dan manajer sumberdaya manusia berfungsi menyediakan tenaga kerja bagi divisi atau departemen yang dipimpin oleh line manager itu dengan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan divisi atau departemen tersebut.

Mahmood et al (2018) berpendapat bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Fattaah Mohamed et al (2020) berpendapat bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai stratejik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja di dalam organsisasi, baik secara individu maupun kolektif, guna memberi sumbangan untuk pencapaian sasaran organisasi. Gruman & Saks, (2011), mendefinisikan bahwa: Manajemen sumberdaya manusia *(human resources management)* adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Berdasarkan pengertian di atas, maka ada empat hal yang kian penting berkenaan dengan manajemen sumberdaya daya manusia yaitu (1) Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumberdaya manusia dengan perencanaan bisnis. (2) Tanggung jawab pengelolaan sumberdaya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior. (3) Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan, dari kolektivisme menjadi individualisme. (4) Terdapat penekanan aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif di mana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Menurut Stone (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan disebut sebagai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN.

Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa pengelolaan ASN dilakukan untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, seyogyanya dituntut untuk bekerja menurut tugas pokok dan fungsinya.

2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wright & Mcmahan (1992) fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu: (1) Perencanaan, merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai. (2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. (3) Pengarahan dan pengadaan, merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (4) Pengendalian, merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. (5) Pengembangan, merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang. Ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorgani-sasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit.

Fungsi selanjutnya (6) Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak (Haerani et al., 2020; Akob et al., 2020). Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan ber-dasarkan internal dan eksternal konsistensi. (7) Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak, organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya (Meiyani & Putra, 2019). (8) Pemeliharaan, merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. (9) Kedisiplinan, merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Arfah & Putra, 2019; Tangngisalu et al., 2020). Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. (10) Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebakan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.3. Kepemimpinan

Peranan manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi dalam menyusun arah perusahaan untuk mencapai tujuan, mengkomunikasikannya dengan karyawan, memotivasi karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocokkan arah perusahaan terhadap perubahan keadaaan yang kompetitif. Setiap orang mempunyai pengaruh atas yang lain-lain, dengan praktek, pengaruh ini jadi tumbuh. Sebagian orang lebih banyak dapat dipengaruhi dari yang lain-lain, dan sebagian kondisi lebih banyak dapat digunakan untuk mempengaruhi, maka sangat mungkin untuk mempraktekkan kepemimpinan ini (Asrar-ul-Haq & Kuchinke, 2016). Kita dapat memandang kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu.

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Ten Elshof (2002) dalam bukunya mengatakan bahwa: "Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin, bagian terbesar akan mengikuti". Kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan apa yang harus diperbuat dan bagaimana membuatnya. Seorang pemimpin menerima tanggung jawab dan berhasrat untuk menjalankan keputusan-keputusan untuk persoalan-persoalan itu. Seorang pemimpin mengenal dan memahami kebutuhan-kebutuhan dari orang-orang yang bukan pemimpin. Seringkali, inilah yang menjadi akibat untuk mengembangkan suatu lingkungan saling pengertian, yang timbul dari banyak siding-sidang partisipasi dan konsultasi.

Seorang pemimpin melaksanakan rencana-rencana jadi kegiatan dan memberikan sumbangannya untuk menjadikan sebuah rencana suatu kenyataan. Pemimpin itu menyampaikan rencana itu kepada sekutu-sekutunya, menjelaskan maksud dari kegiatan itu, mengatakan apa yang akan dibuat oleh setiap anggota, berusaha untuk membangkitkan kegembiraan, dan untuk menyelesaikan setiap perselisihan di kalangan-kalangan anggotanya (Mappamiring et al., 2020). Pada dasarnya, sang pemimpin memotivasikan dan membimbing perilaku anggotanya bukan kerjaan yang dikehendaki itu. Para pemimpin juga menjalankan sebuah fungsi lainnya, yang sangat penting. Mereka mencoba untuk memahami persoalan-persoalan yang dihadapi para anggota dan juga perasaan-perasaan mereka terhadap persoalan-persoalan ini, pekerjaan mereka, sekutu-sekutunya, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah kemauan dan kemampuan mengajak karyawan kearah sasaran dan hasil kerja secara efektif, efisien, dan produktif (Avolio & Gardner, 2005). Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan (Roldan & Dickerman, 2020). Para ahli teori kepemimpinan telah mengemukakan beberapa teori tentang timbulnya Seorang Pemimpin. Dalam hal ini terdapat 3 (tiga) teori yang menonjol, yaitu teori genetik, teori sosial, dan teori ekologik (Locher, 2002).

Penganut teori genetik berpendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan dan bukan dibentuk *(Leaders are born and not made)*. Pandangan terori ini bahwa, seseorang akan menjadi pemimpin karena keturunan atau ia telah dilahirkan dengan membawa bakat kepemimpinan. Teori keturunan ini, dapat saja terjadi, karena seseorang dilahirkan telah memiliki potensi termasuk memiliki potensi atau bakat untuk memimpin dan inilah yang disebut dengan faktor dasar. Dalam realitas, teori keturunan ini biasanya dapat terjadi di kalangan bangsawan atau keturunan raja-raja, karena orang tuanya menjadi raja maka seorang anak yang lahir dalam keturunan tersebut akan diangkat menjadi raja. Sedangkan penganut teori sosial berpendapat bahwa seseorang yang menjadi pemimpin dibentuk dan bukan dilahirkan *(Leaders are made and not born)*. Penganut teori berkeyakinan bahwa semua orang itu sama dan mempunyai potensi untuk menjadi pemimpin. Tiap orang mempunyai potensi atau bakat untuk menjadi pemimpin, hanya saja faktor lingkungan atau faktor pendukung yang mengakibatkan potensi tersebut teraktualkan atau tersalurkan dengan baik dan inilah yang disebut dengan faktor ajar atau latihan. Setiap orang dapat dididik, diajar, dan dilatih untuk menjadi pemimpin. Intinya, bahwa setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, meskipun dia bukan merupakan atau berasal dari keturunan dari seorang pemimpin atau seorang raja, asalkan dapat dididik, diajar dan dilatih untuk menjadi pemimpin.

Adapun penganut teori ekologik berpendapat bahwa seseorang akan menjadi pemimpin yang baik manakala dilahirkan telah memiliki bakat kepemimpinan. Kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang telah dimiliki. Inti dari teori ini adalah seseorang yang akan menjadi pemimpin merupakan perpaduan antara faktor keturunan, bakat dan lingkungan yaitu faktor pendidikan, latihan dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan bakat tersebut dapat teraktualisasikan dengan baik. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan manajemen. Pentingnya kepemimpinan dapat dirasakan pada tingkat individu, manajerial, dan organisasi. Kepemimpinan pada tingkat individu adalah kunci efektivitas organisasi. Hal yang mendasar pada kepemimpinan individu adalah bahwa seorang individu yang mampu memberikan kontribusi bagi organisasi adalah individu yang memiliki ciri dapat dipercaya. Sifat dapat dipercaya pada hakikatnya merupakan fungsi karakter dan kompetensi seseorang.

Kepemimpinan pada tingkat antar individu terjadi apabila seseorang yang memiliki karakter dapat dipercaya melakukan komunikasi dengan orang lain dan bekerja secara sinergis, serta mengasilkan sesuatu yang lebih besar daripada apabila mereka bekerja sendirian. Sinergi membutuhkan saling percaya yang merupakan fungsi dasar dari kerja sama antar individu (Asrar-ul-

Haq & Kuchinke, 2016; Stone, 2019). Kepemimpinan manajerial terjadi apabila orang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan manajerial yang mengarah pada pemberdayaan. Pemberdayaan adalah kunci kata kunci dalam kepemimpinan manajerial, sedangkan kepemimpinan organisasi terjadi apabila visi, misi, strategi, nilai-nilai, proses kerja, struktur, dan system organisasi dipadukan dan diselaraskan untuk mendukung kepemimpinan individu, kepemimpinan antar individu, dan kepemimpinan manajerial dalam membentuk nilai-nilai positif dari sebuah organisasi. Nilai-nilai positif itu akan tampak pada saat sumber daya manusia memberikan layanan kepada pelanggan, nilai-nilai positif sebuah perusahaan akan menjadi modal utama dalam persaingan bisnis di pasar. Penyelarasan dan keterpaduan adalah kata kunci kepemimpinan organisasi dengan pengorga-nisasian manajemen sumber daya manusia.

2.4. Peran Kepemimpinan

Pemimpin berdasarkan konsep teoritis teoritis sebagaimana yang telah dikemukakan memiliki tanggungjawab yang besar baik dalam suatu birokrasi pemerintahan maupun swasta. Dengan demikian peranan pemimpin sangat penting dalam usaha mencapai tujuan suatu birokrasi, sehingga dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan yang dialami, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan (Putra et al., 2019) terdiri dari 3 tingkatan yaitu pemimpin tingkat atas *(top management),* pemimpin tingkat menengah *(middle management)* , pemimpin tingkat bawah *(lower management).* Jika diklasifikan tingkat ini pada lembaga non Departemen dan Departemen di Pemerintah, yang disebut pemimpin tingkat atas adalah jabatan eselon I, sedangkan pemimpin tingkat menengah adalah pejabat eselon II dan III. Selanjutnya pemimpin tingkat bawah adalah pejabat eselon IV dan V. Masing-masing klasifikasi atau tingkat pemimpin mempunyai tugas, fungsi dan peran dalam birokrasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran birokrasi.

Sahir et al (2020) menyatakan bahwa apapun tingkatan pemimpin birokrasi yang dimiliki, pada dasarnya tidak mengurangi tanggungjawabnya sebagai pemimpin yang mempunyai peran untuk memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat karena dengan peranan pemimpin berusaha memberikan pelayanan publik terbaik, itulah salah satu faktor pemimpin untuk mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya. Salah satu peranan pemimpin dalam peningkatan pelayanan publik adalah melalui pemotivasian bawahan. Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor di antaranya lingkungan tempat bekerja. Oleh sebab itu seorang pemimpin dapat menciptakan suasana yang harmonis yang dapat mendorong atau menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Chiniara & Bentein (2016) dan (Avolio & Gardner, 2005) mengemukakan bahwa ada 5 peran kepemimpinan birokrasi, yaitu peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional, peran pengambilan keputusan.

Menurut Brown & Treviño (2006) seorang pemimpin melaksanakan peran-peran kepemimpinan, yaitu: (1) Peran sebagai katalisator. Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin, bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan dirinya, tetapi menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. (2) Peran sebagai fasilitator. Seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemrakarsa saja, melainkan aktif memberikan berbagai kemudahan bagi para anggotanya. (3) Peran sebagai pemecah masalah. Seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

Peran selanjutnya, (4) Peran sebagai penghubung sumber. Seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlakukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi. (5) Peran sebagai komunikator. Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, menyampaikannya kepada orang lainnya secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya

gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

2.5. Gaya Kepemimpinan

Berikut akan dijelaskan mengenai empat gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Gani, 2020) sebagai cara atau strategi pemimpin dalam menggerakkan para pegawainya, yaitu (1) kepemimpinan direktif *(Directive Leadership),* merupakan pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pimpinannya dan pemimpin tersebut menyatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksankan tugas. Gaya ini mengandung arti bahwa pimpinan berorientasi pada hasil. (2) kepemimpinan partisipatif *(Participative Leadership)*, yakni pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan-masukan atau saran-saran dalam rangka pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan Supportif *(Supportive Leadership).* (3) Kepemimpinan supportif *(supportive leadership)* yaitu usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya. (4) Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi *(Achievment Oriented Leadership)* ialah pemimpin menetapkan tujuan-tujuan yang bersifat menantang, pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahan berusaha mencapai tujuan tersebut secara efektif, serta pemimpin menunjukkan rasa percaya diri kepada bawahannya bahwa mereka akan memenuhi tuntutan bawahannya.

2.6. Penelitian Terdahulu

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pengetahuan, keterampilan, latar belakang yang berbeda dan perasaan, namun dalam hal ini harus didukung dan ditunjang oleh manajemen perusahaan dalam mengatur, mengarahkan dan mengkoordinasi tugas-tugas yang dibebankan. Setiap perusahaan dalam kegiatan sehari-hari selalu berusaha menciptakan efisiensi dalam upaya pencapaian tujuannya. Maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2018). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Penelitian sri Lestari (2010) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukonharjo". Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukonharjo. Melihat hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi harus mampu menggerakan semangat kerja karyawan. Langkah yang harus diambil perusahaan yaitu dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan layak bagi karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2008), tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Mancur Wonogiri, menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Mancur Wonogiri.

Khoiriyah (2009), tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo, memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Kabupaten Sukoharjo. Razak & Saripuddin (2020), tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor pemeliharaan jalan dan jembatan Kota Makassar, hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor pemeliharaan jalan dan jembatan Kota Makassar. Ramlan Natsir (2019), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

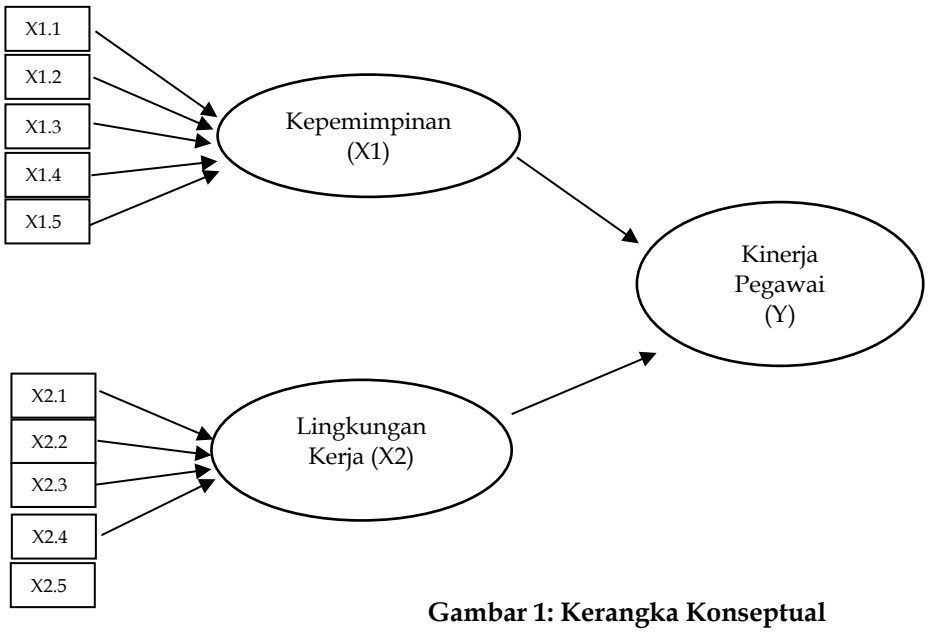
(BAPPEDA) Kabupaten Pinrang, hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pinrang.

2.7. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibangun berdasarkan uraian model yang dikembangkan dari teori dan beberapa penelitian, hal ini menunjukkan adanya pengaruh masing-masing variabel yang tergambar pada konsep penelitian, pada penelitian ini memperlihatkan ada dua variabel bebas *(independence variables)* yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selanjutnya variabel terkait *(dependence variables)* yaitu kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Terlebih dahulu dijelaskan mengenai kerangka model berpikir yang disusun berdasarkan kajian studi teoritik dan studi empirik.

Variabel Kepemimpinan (X1), menurut (Yukl, 2012) indikatornya yaitu (1) Karismatik, dengan ukuran seberapa seringnya pegawai memotivasi pegawai, (2) Stimulasi intelektual, dengan ukuran tingkat upaya mengatasi masalah, (3) Perhatian secara individual, dengan ukuran tingkat perhatian individual. Variabel Lingkungan kerja (X2), indikatornya yaitu (1) Keamanan, dengan ukuran : tingkat ketenangan dari keamanan lingkungan, (2) Kebersihan, dengan ukuran : tingkat kesehatan lingkungan, (3) Ketertiban, dengan ukuran : Tingkat ketertiban terhadap aturan, (4) Keindahan, dengan ukuran : Tingkat kenyamanan warna ruangan, (5) Kekeluargaan, dengan ukuran : Tingkat keterbukaan antara pemimpin dengan pegawai, pegawai dengan pegawai, pemimpin dengan pemimpin.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Sedarmayanti (2001) indikatornya antara lain (1) Kualitas Kerja *(Quality of Work)*, (2) Ketepatan waktu *(Promptnes)*, (3) Inisiatif *(Initiative)*, (4) Kemampuan *(Capability)*, (5) Komunikasi terbuka *(Communication)*. Dalam penelitian ini, kedudukan variabel-variabel penelitian terdiri dari dua unsur yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Pola hubungan antar variabel selanjutnya dapat digambarkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian antara lain:

H1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

H2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

3. Metode Penelitian

Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi untuk melaksanakan penelitian. Apabila diklasifikasikan dari jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplanasi (level of explanation) atau tingkat penjelasan. Jadi, penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable yang lain (Sugiyono, 2012). Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indicator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert.Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan bahwa Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang merupakan tempat yang paling mudah bagi penulis untuk mendapatkan data penelitian dan Jumlah Pegawai kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang cukup representative untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun waktu penelitian, berlangsung selama 3 (tiga) bulan, yaitu pada bulan Februari s/d April 2020.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis. Sedangkan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pegawai kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa dokumen-dokumen serta informasi tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara yaitu bekerjasama dengan pihak ketiga dan dilakukan oleh peneliti sendiri. Pihak ketiga yang dimaksud adalah pejabat struktrural dalam lingkup kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang yang berjumlah 56 orang. Karena jumlah populasi, tidak terlalu banyak, maka seluruhnya akan dijadikan responden. Menurut Mashur et al (2020) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dikarenakan besarnya responden dalam penelitian berjumlah sama dengan populasi, maka penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian populasi. Metode yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi akan dijadikan responden. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan metode Metode Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis tentang tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawi pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang Dengan metode ini akan diketahui faktor yang paling dominan berpengaruh, sekaligus untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor-faktor secara bersama-sama. Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b2X2 + e}$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Kepemimpinan
X2	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta
e	= Faktor pengganggu
b1-b2	= Koefisien regresi

Sebelum metode regresi berganda digunakan, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Sebuah instrument dikatakan valid apabila test tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian ini merupakan uji validitas terhadap pertanyaan atau soal yang terangkum dalam kuisioner, dimana setiap pertanyaan dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat

terhadap skor total. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan Software SPSS 21 dengan cara menggunakan nilai r hasil Corrected Item Total Correlation. Nilai merupakan korelasi antara skor total item. Interpretasinya dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel. Jika r-hitung > r-tabel, maka instrument dinyatakan valid. Cara lain adalah dengan membandingkan antara rhitung dengan r-kritis. Menurut (Sugiyono, 2012), r-kritis sebesar 0,30. Bila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Jadi berdasarkan analisis factor itu, dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu obyek atau responden. Untuk pengujian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS dengan Metode Alfa. Cronbach. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode ini, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai alpha. Tingkat reliabilitas dengan metode Alpha cronbach diukur berdasarakan skala alpha 0 – 1. Menurut Nurhilalia et al., (2019) apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan seperti table berikut:

Tabel 1: Tingkat reliabilitas berdasarkan nilai alpha

Alpha (α)	Tingakat Reliabilitas
0,00 ≤ α ≤ 0,20	Kurang reliable
0,20 < α ≤ 0,40	Agak reliable
0,40 < α ≤ 0,60	Cukup reliable
0,60 < α ≤ 0,80	Reliabel
0,80 < α ≤ 1,00	Sangat reliable

Sumber: Bilson Simamora (2004).

Berdasarkan hasil analisis perhitungan dengan metode regresi linear berganda yang telah dilakukan, selanjutnya perlu dilakukan serangkaian pengujian untuk membuktikan hipotesis. Pengujian yang dimaksud adalah uji F dan uji t. Uji global disebut juga uji signifikansi serentak atau uji F. Uji global adalah uji kemapuan variable bebas terhadap variable tidak bebas secara bersama-sama. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu X1, X2, ….Xn, untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variable tidak bebas Y. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai Fratio dengan F-tabel. Jika F-ratio > F-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variable-variabel independent secara bersama dapat mempengaruhi variable dependen dengan derajat kebebasan (degree of freedom) 95 % atau a = 5 % (0,05). Uji t untuk mengetahui apakah suatu variable secara parsial berpengaruh nyata atau tidak, digunakan uji t atau t-student (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung deng ttabel. Jika thitung < ttabel maka keputusannya adalah menerima hipotesis H0, demikian juga sebaliknya. Keputusan ini berlaku pada derajat kebebasan 95 % atau a = 5 % (0,05).

Dalam penelitian ini, defenisi operasioanal variabelnya adalah (a) kepemimpinan (X1), merupakan kemauan dan kemampuan mengajak karyawan kearah sasaran dan hasil kerja secara efektif, efisien, dan produktif. Variabel Kepemimpinan (X1), menurut Yukl (2012) indikatornya yaitu: (1) Karismatik, (2) Stimulasi intelektual, (3) Perhatian secara individual. (b) Lingkungan Kerja (X2), merupakan lingkungan kerja fisik dan social yang meliputi : kondisi fisik, Ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan Sedarmayanti (2001). Variabel Lingkungan kerja (X2), indikatornya yaitu: (1) Keamanan, (2) Kebersihan, (3) Ketertiban, (4) Keindahan, (5) Kekeluargaan. (c) Kinerja Pegawai (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut (Sedarmayanti, 2001:51) indikatornya antara lain: (1) Kualitas Kerja *(Quality of Work),* (2) Ketepatan waktu *(Promptnes),* (3) Inisiatif *(Initiative),* (4) Kemampuan *(Capability),* (5) Komunikasi terbuka *(Communication).*

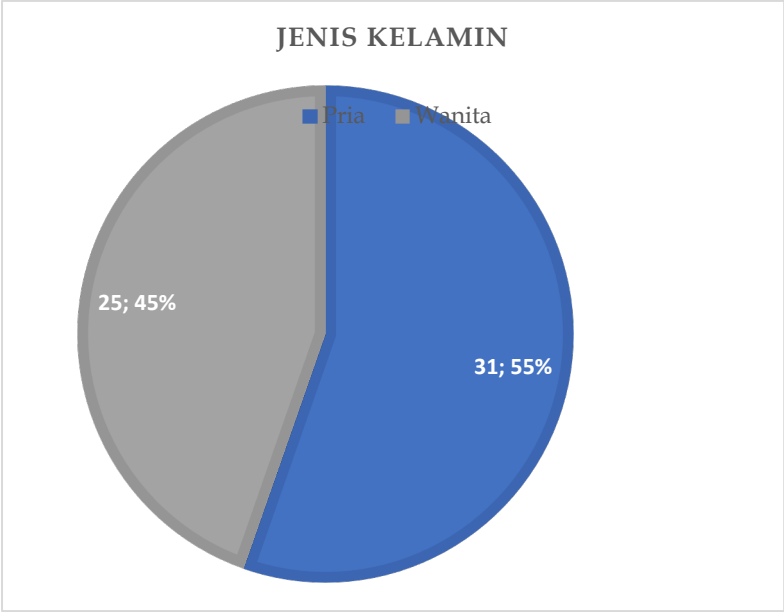
Untuk mengukur variable-variabel ini, maka akan digunaklan kuisiner dengan modivikasi skala likert yang teridir dari lima skala pengukuran yaitu sangat setuju nilai 5, setuju nilai 4, netral nilai 3, tidak setuju nilai 2, sangat tidak setuju nilai 1. Kelima skala pengukuran ini akan tercantum dalam kuisioner dan menjadi pilihan jawaban bagi responden atas pernyataan yang disodorkan pada kuisioner.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 56 responden dalam hal ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, diperoleh data karakteristik responden yang meiputi : jenis kelamin, pangkat, pendidikan terakhir dan usia sebagai berikut:

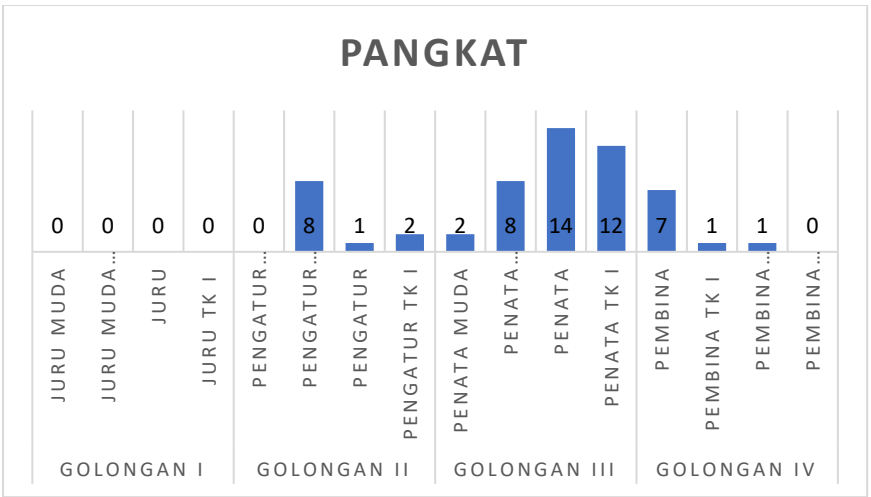
a. Jenis Kelamin



Gambar 2: Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Dari gambar diagram diatas diketahui bahwa karakteristik responden Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang berdasarkan jenis kelamin yaitu terdiri dari 25 Wanita atau 45%, dan 31 Pria atau 55%.

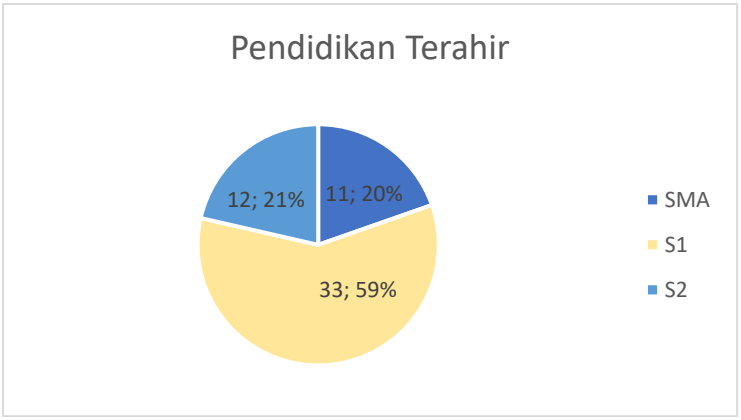
b. Pangkat



Gambar 3: Karakteristik responden berdasarkan pangkat

Dari gambar diagram diatas diketahui bahwa karakteristik responden Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang berdasarkan pangkat yaitu Golongan I tidak ada, Golongan II terdiri dari ; Pengatur Muda Tk. I 8 orang, Pengatur 1 orang, Pengatur Tk. I 2 orang, Golongan III terdiri dari ; Penata Muda 2 orang, Penata Muda Tk. I 8 orang, Penata 14 orang, dan Penata Tk. I 12 orang, serta Golongan IV terdiri dari ; Pembina 7 orang, Pembina Tk. I 1 orang dan Pembina Utama Muda 1 orang.

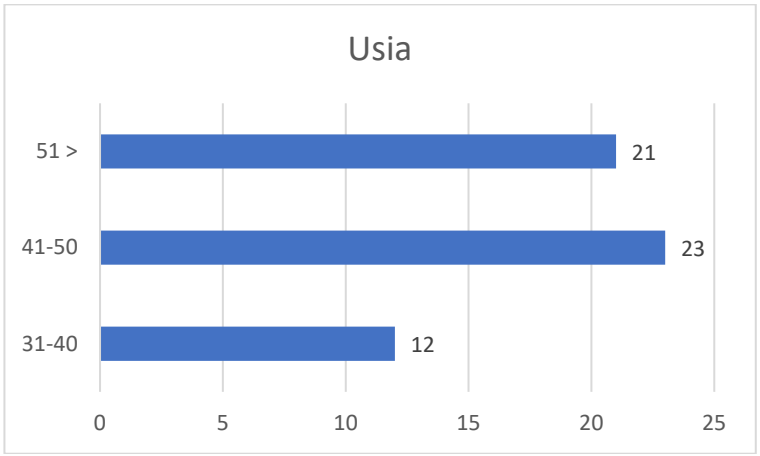
c. Pendidikan Terakhir



Gambar 4 : Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Dari gambar diatas diketahui bahwa karakteristik responden Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari 11 orang atau 20% merupakan lulusan SMA, 33 orang atau 59% merupakan lulusan S1, dan 12 orang atau 21% merupakan lulusan S2.

d. Usia



Gambar 5 ; Karakteristik responden berdasarkan usia

Dari gambar diatas diketahui bahwa karakteristik responden Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang berdasarkan usia terdiri dari : 12 orang usia 31 – 40, 23 orang usia 41 – 50, dan 21 orang usai 51>.

4.2. Karakteristik Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Adapun variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y). Karakteristik dari setiap variabel akan diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator kepemimpinan sesuai kuesioner dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Indikator Kepemimpinan

No	Variabel Kepemimpinan (X1)	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
X1.1	Pegawai diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh pimpinan	18	27	6	5	0	4,04
X1.2	Tipe kepemimpinan di tempat kerja sudah sesuai dengan harapan pegawai	8	33	13	2	0	3,84
X1.3	Pemimpin berusaha untuk merangsang dan meningkatkan gairah kerja pegawai	12	30	13	1	0	3,95
X1.4	Pemimpin selalu siap memberikan petunjuk dan pengarahan terhadap masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai	13	32	9	2	0	4,00
X1.5	Pimpinan selalu berusaha membangkitkan minat dan rasa ingin tahu pegawai	14	30	11	1	0	4,02

Sumber: Data primer setelah diolah (2020)

Tabel diatas menunjukkan indikator untuk variabel kepemimpinan (X1). Dapat diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata untuk setiap variabel. Variabel X1.1 memiliki nilai rata-rata paling tinggi dengan skor 4,04 ini berarti dalam kepemimpinan pegawai sudah cukup diberikan kesempatan untuk maju oleh pimpinan. Pemberian kesempatan ini akan meningkatkan kinerja bawahan dimana bawahan mempunyai kesempatan yang sama untuk maju. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah variabel X1.2 tipe kepemimpinan di tempat kerja sudah sesuai dengan harapan pegawai sebesar 3,84. Hal ini menunjukkan pimpinan perlu menggunakan beberapa gaya kepemimpinan sesuai harapan dari pegawai yang ada. Untuk variabel X1.3, X1.4 dan X1.5 masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 3,95; 4,00; dan 4,02. Dimana pemimpin berusaha merangsang gairah kinerja dan pimpinan memberikan petunjuk serta berusaha membangkitkan minat dan rasa ingin tahu pegawai. Meskipun masih ada beberapa yang kurang dalam pertanyaan ini, ini bisa disebabkan tingkat pendidikan dan sumber daya manusia dari pegawai tersebut sehingga kurang mampu menangkap maksud dan tujuan dari pimpinan.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Variabel Lingkungan Kerja (X2)	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
X2.1	Suasana kantor kerja sudah cukup nyaman untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	14	33	8	1	0	4,07
X2.2	Kebersihan dan pemeliharaan fasilitas yang ada di kantor selama ini cukup baik	6	26	23	1	0	3,66
X2.3	Terdapat sarana dan prasarana yang mendukung proses pelaksaan pekerjaan	16	33	5	2	0	4,13
X2.4	Tempat ibadah, gedung olahraga maupun fasilitas lain tersedia dan terawat dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman memanfaatkan semua fasilitas tersebut	10	39	6	1	0	4,04
X2.5	Suasana kantor berjalan harmonis dan penuh kekeluargaan antara atasan dan bawahan	14	30	12	0	0	4,04

Sumber: Data primer setelah diolah (2020)

Tabel diatas menunjukkan indikator untuk variabel lingkungan kerja (X2). Dapat diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata untuk setiap variabel. Variabel X2.1 memiliki nilai rata-rata paling tinggi dengan skor 4,07. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah variabel X2.2 sebesar 3,66. Kebersihan dan pemeliharaan fasilitas yang ada di kantor selama ini cukup baik. Hanya diperoleh mean sebesar 3.66 hal ini menunjukkan bahwa kebersihan perlu ditingkatkan untuk menciptakan suasana yang bersih serta adanya pemeliharaan terhadap fasilitas yang ada di kantor. Untuk variabel X2.3, X2.4 dan X2.5 masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 4,13; 4,04; dan 4,04. Ini menunjukkan bahwa Suasana kantor kerja sudah cukup nyaman untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, terdapat sarana dan prasana yang memadai, tempat ibadah terawat dengan baik dan terdapat suasana kekeluargaan yang harmonis di kantor tersebut.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator kinerja pegawai sesuai kuesioner dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut:

No	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
Y1	Pegawai selalu merasa senang ketika berada di tempat kerja	9	33	11	3	0	3,86
Y2	Pegawai selalu merasa senang ketika mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan	7	32	16	1	0	3,80
Y3	Pegawai selalu berusaha untuk memotivasi dirinya agar bisa berprestasi	27	20	9	0	0	4,32
Y4	Dengan adanya komunikasi yang baik di tempat kerja, membuat pegawai merasa nyaman berada di tempat kerja	17	29	8	2	0	4,09
Y5	Masalah dan kendala yang ditemui ketika melaksanakan pekerjaan, tidak menurutkan kinerja pada diri pegawai	6	39	9	2	0	3,88

Sumber: Data primer setelah diolah (2020)

Tabel diatas menunjukkan indikator untuk variabel kinerja pegawai (Y). Dapat diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata untuk setiap variabel. Variabel Y3 memiliki nilai rata-rata paling tinggi dengan skor 4,32. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah variabel Y2 sebesar 3,80. Untuk variabel Y1, Y4 dan Y5 masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86; 4,09; dan 3,88. Dari setiap variabel yang ada dapat kita lihat bahwa masih terdapat pegawai yang merasa kurang nyaman ketika berada ditempat kerja, dan pegawai yang kurang senang ketika mendapat tugas dari pimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86. Indikator pertanyaan pimpinan selalu memotivasi untuk berprestasi dapat kita lihat cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,32, ini berarti adanya perhatian dari pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk berprestasi. Dengan memberikan peluang yang sama kepada setiap pegawai. Masalah dan kendala yang ditemui ketika melaksanakan pekerjaan, tidak menurutkan kinerja pada diri pegawai nilai rata-rata sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih cukup baik.

4.3. Analisis Instrumen Uji Penelitian

Untuk pengujian ini dilakukan pada seluruh responden dimana masing-masing responden dilengkapi dengan 15 indikator pertanyaan yang merupakan penjabaran dari variabel X1, X2, dan Y pada kuesioner sebelumnya. Pengujian instrument ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Penujian terhadap indikator responden dengan uji validitas dilakukan menggunakan software SPSS 21 untuk mengetahui seberapa besar ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur untuk mengukur sesuatu. Dalam hal ini seberapa besar ketetapan variabel independen untuk mengukur variabel dependen. Adapun hasil uji validitas dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Product Momen Value	Keterangan
X1.1	.339	>0.2004879	Valid
X1.2	.416	>0.2004879	Valid
X1.3	.348	>0.2004879	Valid
X1.4	.275	>0.2004879	Valid
X1.5	.481	>0.2004879	Valid
X2.1	.271	>0.2004879	Valid
X2.2	.532	>0.2004879	Valid
X2.3	.339	>0.2004879	Valid
X2.4	.458	>0.2004879	Valid
X2.5	.433	>0.2004879	Valid
Y1	.679	>0.2004879	Valid
Y2	.361	>0.2004879	Valid
Y3	.324	>0.2004879	Valid
Y4	.537	>0.2004879	Valid
Y5	.650	>0.2004879	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah (2020)

Dari pengujian ini dapat dikatakan bahwa 15 indikator pertanyaan yang diajukan sudah sesuai atau sudah dapat menjelaskan keakuratan pada penelitian kali ini.

Tabel 6. Hasil uij reliabilitas secara keseluruhan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.580	.590	15

Sumber: Data primer setelah diolah (2020)

Pada tabel diatas nilai Cronbach's Alpha Base On Standarized Items sebesar 0,590 berarti nilai reliabilitas secara keseluruhan sudah reliable. Untuk melihat secara keseluruhan nilai uji reliabilitas pada masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cut Of Point	Keterangan
X1.1	.582	>0,263209	Reliabel
X1.2	.581	>0,263209	Reliabel
X1.3	.603	>0,263209	Reliabel
X1.4	.552	>0,263209	Reliabel
X1.5	.513	>0,263209	Reliabel
X2.1	.554	>0,263209	Reliabel
X2.2	.578	>0,263209	Reliabel
X2.3	.541	>0,263209	Reliabel
X2.4	.526	>0,263209	Reliabel
X2.5	.525	>0,263209	Reliabel
Y1	.571	>0,263209	Reliabel
Y2	.538	>0,263209	Reliabel
Y3	.581	>0,263209	Reliabel
Y4	.579	>0,263209	Reliabel
Y5	.605	>0,263209	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahsa seluruh nilai Cronbach's Alpha > 0,263209 yang berarti seluruh indicator dalam penelitian ini reliabel. Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti terdiri dari Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Dari kedua variabel tersebut

variabel Kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kabupaten Pinrang diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Kepemimpinan adalah kemauan dan kemampuan mengajak karyawan kearah sasaran dan hasil kerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hasil uji validasi menunjukkan variabel kepemimpinan diperoleh nilai Pearson Correlation (r hitung) antara 0,275 sampai 0,481 atau r hitung > r tabel 0,200 artinya setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Hasil uji reabilitas variabel kepemimpinan diperoleh nilai cronbach's alpha 0,590 artinya setiap item pertanyaan digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Variabel Kepemimpinan (X1) terdapat thitung = 3,296 lebih besar dari ttabel = 2,00488. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini sesuai data primer melalui wawancara pada responden, sebagian besar responden menginginkan adanya perubahan pada kepemimpinan, seperti pegawai diberi kesempatan dalam segala hal oleh pimpinan, adanya rangsangan yang diberikan dalam meningkatkan gairah kerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan secara terukur. Untuk itu, pemimpin dituntut terus agar menciptakan visi dan misi yang dapat membangun kinerja pegawai dan membangun sebuah tim agar pegawai dapat diarahkan sesuai dengan kemampuan mereka, tak lupa seorang pemimpin harus memberikan dukungan kepada pegawai agar meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya dapat dijelaskan secara rinci mengenai gaya kepemimpinan yang dikemukakan Pasolong yaitu kepemimpinan direktif yang memberikan kesempatan kepada bawahan, Kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin berkomunikasi dengan bawahan untuk menerima saran-saran dan masukan, Kepemimpinan yang supportif dimana memimpin dengan ramah dan menyenangkan, serta Kepemimpinan berorientasi pada prestasi dimana pemimpin menetapkan tujuan-tujuan yang bersifat menantang, pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahan berusaha mencapai tujuan tersebut secara efektif, serta pemimpin menunjukkan rasa percaya diri kepada bawahannya. Artinya apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam rangka menerapkan fungsinya, maka dengan senantiasa pegawai akan suka rela untuk melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinan dan pegawai pun akan memberikan hasil kerja yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat dan sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Masalah Lingkungan Kerja pada suatu organisasi sangatlah penting, sehingga diperlukan pengaturan maupun penataan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktifitas pelayanan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hasil uji validasi menunjukkan variabel lingkungan kerja diperoleh nilai Pearson Correlation (r hitung) antara 0,271 sampai 0,532 atau r hitung > r tabel 0,200 artinya setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Hasil uji reabilitas variabel lingkungan kerja diperoleh nilai cronbach's alpha 0,590 artinya setiap item pertanyaan digunakan dalam penelitian ini reliabel. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terdapat thitung = 2,611 lebih besar dari ttabel = 2,00488. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hal ini sesuai data primer melalui wawancara pada responden, sebagian besar responden menginginkan adanya perubahan pada lingkungan kerja, seperti penataan ruang kerja yang nyaman, dan terdapat sarana dan prasarana yang mendukung sehingga kinerja dapat ditingkatkan secara terukur. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan, karena manusia pada dasarnya sangat memerlukan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman, sehingga dapat mendorong orang-orang untuk lebih leluasa dan memperlancar dalam aktivitas kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dalam

bekerja sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja sehingga dalam kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan yang terselesaikan dengan baik. Pengaruh itu baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pegawai akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan lainnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang bail pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Sesuai dengan teori Nitisemito (2000:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencana sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja, demikian pula sebaliknya.Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya dari kedua variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dapat dilihat dari nilai thitung masing-masing variabel secara parsial. Sesuai perhitungan SPSS sebagaimana pada lampiran, nilai thitung masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut: X1 = 3,296; X2 = 2,611;. Untuk lebih jelasnya, dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 11 : Peringkat pengaruh masing-masing variabel independen

Variabel Bebas	t_{hitung}	Tingkat Pengaruh
Kepemimpinan (X_1)	3,296	1
Lingkungan Kerja (X_2)	2,611	2

Sumber: Data primer setelah diolah (2020)

Dari tabel tersebut diatas, nampak bahwa variable yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Kepemimpinan (X1). Hal ini berarti bahwa permasalahan penelitian untuk mengetahui variable yang paling dominan pengaruhnya, dengan sendirinya telah terjawab. Hasil penelitian yang menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dapat dibuktikan dari hasil uji-t terhadap variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), diperoleh hasil bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh t hitung 3,296 dengan tingkat signifikan Sig. 0,021 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung 2,611 dengan tingkat signifikan 0,013 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

Dari analisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dengan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu (1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Indikatornya dalam hal ini Karismatik, dengan ukuran seberapa seringnya memberikan memotivasi kepada pegawai, Stimulasi intelektual dengan ukuran tingkat upaya dalam pemecahan masalah dan adanya perhatian secara individual. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang disebabkan kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan tersebut sehingga berdampak pada ketidakefektifan pekerjaan dan hal ini menunjukan bahwa perhatian secara individual antara pemimpin dengan pegawai kurang. (2) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan indah, didukung oleh sarana dan dan prasarana yang memadai dan terciptanya suasana kekeluargaan akan dapat meningkatkan kinerja bawahan. (3) kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Hal ini sesuai data primer melalui wawancara pada responden, sebagian besar responden menginginkan adanya perubahan pada kepemimpinan, seperti pegawai diberi kesempatan

dalam segala hal oleh pimpinan, adanya rangsangan yang diberikan dalam meningkatkan gairah kerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan secara terukur.

5. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian lain tulisan ini, beberapa saran yang perlu disampaikan antara lain:

1. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan, maka hal yang utama untuk diperhatikan adalah Kepemimpinan. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil analisis yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. Karena itu disarankan kiranya dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, senantiasa pimpinan memberikan kesempatan dalam segala hal kepada pegawai serta memberikan rangsangan dalam meningkatkan gairah kerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan secara terukur.
2. Penelitian ini belum meneliti faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa faktor yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tentunya sangatlah banyak, dan mengandung dimensi yang cukup luas. Karena keterbatasan peneliti, baik dari sisi anggaran, waktu, dan tenaga, maka berbagai dimensi tersebut tidak dapat diteliti seluruhnya. Olehnya itu disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya kiranya dapat melengkapi hasil penelitian ini dari sisi faktor lainnya demi keakuratan dan ketersediaan data base hasil penelitian yang dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan Kinerja pegawai, khususnya pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan

DAFTAR PUSTAKA

Akob, M., Arianty, R., & Putra, A. H. P. K. (2020). The mediating role of distribution Kahns engagement: An empirical evidence of salesforce in Indonesia. In *Journal of Asian Finance, Economics and Business* (Vol. 7, Issue 2, pp. 249–260). https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249

Arfah, A., & Putra, A. H. P. K. (2019). Analysis of Productivity and Distribution of Female Workers in FB's Industries. *Journal of Distribution Science*, *17*(3), 31–39. https://doi.org/10.15722/jds.17.3.201903.31

Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, *2*(1), 54–64. https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004

Chiniara, M., & Bentein, K. (2016). Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction. *Leadership Quarterly*, *27*(1), 124–141. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.004

Fattaah Mohamed, P. M. A., Haak-Saheem, W., Brewster, C., & Darwish, T. K. (2020). International human resource management. In *Human Resource Management in an Emerging South Asian Economy: The Case of Brunei*. https://doi.org/10.4324/9780429030963-4

Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, *3*(4), 131–143.

Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, *1*(2), 12–22.

Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, *21*(2), 123–136.

Haerani, S., Sumardi, Hakim, W., Hartini, & Putra, A. H. P. K. (2020). Structural Model of Developing Human Resources Performance: Empirical Study of Indonesia States Owned Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(3), 211–221.

Hartanto, I. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Mancur Wonogiri*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Khoiriyah, L. (2009). *Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kusuma, A. H. P., Rina, R., & Syam, A. H. (2018). The Main Role of Locus of Control and Professional Ethics on Lecturer's Performance (Indonesian Lecturer Empirical Study). *International Review of Management and Marketing*, *8*(5), 9–17.

lestari Izaak, F. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, *3*(2), 15–25.

Locher, D. A. (2002). Social Contagion Theory. *DA Lochner, Collective Behavior*, 11–23.

Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018). The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *8*(7), 664–676.

Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(5), 237–248.

Mashur, R., Muhammad, H., Ansir, L., AHP, K. P. A. H. P., & Shandra, B. (2020). Antecedents and consequence of brand management: empirical study of Apple's brand product. In *Journal of Asia Business Studies: Vol. ahead-of-p* (Issue ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/JABS-01-2019-0030

Meiyani, E., & Putra, A. H. P. K. (2019). The relationship between islamic leadership on employee engagement distribution in FMCG industry: Anthropology business review. *Journal of Distribution Science*, *17*(5), 19–28.

Nurhilalia, Rahman Kadir, A., Mahlia, M., Jusni, & Aditya, H. P. K. P. (2019). Determinant of market orientation on SME performance: RBV and SCP perspective. In *Journal of Distribution Science* (Vol. 17, Issue 9, pp. 35–45). https://doi.org/10.15722/jds.17.09.201909.35

Putra, A. H. P. K., Ashoer, M., Abdullah, A., Muhtasom, A., Farida, I., & Guntur, A. (2019). The Determinant of SME's Performance: The Main Role of Leadership Strategy, Knowledge, and Business Orientation. *1st International Conference on Life, Innovation, Change and Knowledge (ICLICK 2018)*.

Razak, M., & Saripuddin, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Nobel Management Review*, *1*(1), 135–143.

Rina, A. H. P. K., Kusuma, A. H. P., Perdana, A. H., & Rina, A. H. P. K. (2017). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota makassar. *Economics Bosowa*, *3*(008), 88–100. https://doi.org/10.31219/osf.io/67n8g

Roldan, E. O., & Dickerman, J. (2020). Leadership. In *Succeeding in Academic Medicine: A Roadmap for Diverse Medical Students and Residents*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-33267-9_8

Sahir, S. H., Hasibuan, A., Aisyah, S., Sudirman, A., Kusuma, A. H. P., Salmiah, S., Afriany, J., & Simarmata, J. (2020). *Gagasan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.

Sanny, L., Cahyani, R. A. B., & Andhika, Y. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). *Binus Business Review*, *4*(1), 389–397.

Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.

Siagian, M. (2018). Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, *6*(2), 92–102.

Sri Lestari, S. R. I. L. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo*. Univerversitas Muhammadiyah Surakarta.

Stone, R. J. (2019). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. *Harvard Business Review*.

Sugiyono. (2012). Statistika Untuk Penelitian. In *Penerbit Alfabeta*. https://doi.org/2011

Tangngisalu, J., Mappamiring, M., Andayani, W., Yusuf, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). CSR and Firm Reputation from Employee Perspective. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, *7*(10), 171–182.

Ten Elshof, G. (2002). Rethinking Intuition: The Psychology of Intuition and Its Role in Philosophical Inquiry. *Philosophia Christi*. https://doi.org/10.5840/pc20024266

Wright, P. M., & Mcmahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*. https://doi.org/10.1177/014920639201800205

Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, *26*(4), 66–85. https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088