

# **Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran**

**M. Rafieq Adi Pradana, S.E., M.M.**

[mrafieq@gmail.com](mailto:mrafieq@gmail.com)

**Martin Aditya Agung (15010004)**

## **ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan masalah yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai akan memberikan dorongan kepada bawahan untuk pengembangan diri para karyawan tersebut dan menjadi motivasi bagi para karyawan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 77 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 28,9%. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 28,3%. Terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 29,6%.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha – usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya adalah Kepemimpinan yang diterapkan pada masing – masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu organisasi tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi lainnya segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai Kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimana Kepemimpinan seseorang akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan pegawai dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya. Disamping itu dampak Kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Effendy (2004), Kepemimpinan dimaksudkan sebagai proses dimana seorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*Influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Apabila kemampuan pemimpin dapat memfungsikan perannya, maka peran pegawai juga sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan, diiringi penciptaan lingkungan kerja yang harmonis, saling kerja sama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Bagaimana seorang pegawai akan dapat bekerja dengan baik jika lingkungan tempatnya bekerja tidak baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan, keadaan yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang ada sudah baik tetapi belum optimal terlihat dari kurangnya sanksi dan pengawasan dari pimpinan terhadap tingkat kehadiran pegawai serta kinerja pegawai, lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari penataan ruangan yang kurang baik sehingga ruangan tampak sempit dan masih adanya sarana prasarana yang belum memadai dalam menunjang pekerjaan kantor seperti jumlah komputer dan printer yang masih sedikit, serta kinerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang lambat dalam penyelesaian pekerjaan dan pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan target. Di samping itu tingkat kehadiran pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih rendah hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai  
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran 2018

No	Bulan	Kehadiran	Kehadiran yang diharapkan	Ket
1	Januari	78%	100%	
2	Februari	80%	100%	
3	Maret	80%	100%	
4	April	80%	100%	
5	Mei	85%	100%	
6	Juni	85%	100%	
<b>Rata - rata</b>		<b>80,6%</b>	<b>100%</b>	

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab Pesawaran, 2018

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum maksimal. Tingkat kehadiran tertinggi pegawai yang terjadi pada bulan Mei dan Juni 2018 yaitu 85%, kemudian untuk tingkat terendah terjadi pada bulan Januari 2018 yaitu 78%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.
3. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

## 2. KAJIAN TEORITIK

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa Kepemimpinan yang efektif, pegawai cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi.

Amirullah dan Haris Budiyono (2013) mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok”. Selanjutnya menurut Amini (2014): “Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana satu individu melakukan satu tindakan sesuai dengan kesepakatan”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah suatu sikap dan perilaku seseorang untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja sama yang harmonis untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dikatakan efektif manakala para bawahan merespon pimpinan, karena ingin melakukan tugas dan menemukan kompensasinya, lalu bawahan menghormatinya, patuh dan taat kepada pimpinan, dan senang hati bekerjasama dengannya. Kemudian merealisasi bahwa permintaan pemimpin konsisten dengan beberapa tujuan pribadi bawahan.

Dengan mempelajari ilmu tentang kepemimpinan maka lahirlah teori-teori tentang kepemimpinan yaitu:

### 1. Teori Sifat (Thrait theory)

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat, tertentu yang dimiliki atau melekat dalam diri dan ada hubungan dengan fisik, psikologis, personaliti dan intelektual. Oleh karena itu para ahli berusaha untuk merinci lebih jauh kualitas seseorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan tugas-

tugas kepemimpinan kemudian hasil-hasil tersebut dirumuskan kedalam sifat-sifat umum seorang pemimpin. Menurut Veithzal Rivai (2004), dalam Arifin Syamsul (2012: 42), terdapat empat sifat umum yang mempengaruhi terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial
3. Motivasi Diri dan Dorongan Prestasi
4. Sikap-sikap Hubungan Manusia

## 2. Teori Perilaku (Behavior Theory)

Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan interaksi pemimpin dengan pengikut dan interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak pengaruh dari kepemimpinannya. Teori perilaku ini melahirkan dua orientasi perilaku pemimpin :

- Berorientasi tugas (task orientation)  
Perilaku pemimpin yang mengutamakan penyelesaian tugas dan menampilkan gaya kepemimpinan otokratis.
- Berorientasi pada orang (people orientation)  
Perilaku pemimpin yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi menampilkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif.

## 3. Teori Situasional Kontingensi (Situational Kontingensi Theory)

Teori ini berisi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan, hal ini diterapkan oleh Fiedler dalam hubungan dengan dimensi berikut ini :

- Hubungan pemimpin dengan anggota
- Struktur tugas
- Posisi kekuasaan

Suatu situasi akan dapat menyenangkan pimpinan jika ketiga dimensi diatas mempunyai derajat yang tinggi dengan kata lain, suatu situasi akan menyenangkan jika :

- Pemimpin diterima oleh pengikutnya
- Tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengan pimpinan ditentukan secara jelas
- Penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin.

Kepemimpinan seorang dalam prakteknya akan bertumpu pada kemampuan mengimplementasikan konsep kepemimpinan. Hal ini berarti, seorang pemimpin dengan kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian kepemimpinan adalah proses dimana seorang berusaha mempergunakan pengaruhnya terhadap para bawahan (pengikutnya) dengan tujuan mempengaruhi perilaku mereka sesuai dengan keinginannya.

Menurut pendapat yang dikemukakan Siagian (2006: 37), kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengendalikan jalannya organisasi sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut tetap berada pada rel yang benar. Dari pengertian ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan tidak dapat digantikan dengan mesin atau sumberdaya organisasi yang bersifat material, seperti uang atau peralatan. Kepemimpinan diperlukan oleh organisasi apapun, dikarenakan setiap manusia memiliki perbedaan kemampuan. Dalam situasi demikian, maka muncul orang yang memimpin dan orang yang dipimpin. Selain itu, teori mengenai kepemimpinan merupakan perpaduan dari pengalaman dan pengkajian yang dilakukan oleh banyak orang.

Menurut pendapat siagian (2006: 10), bahwa inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan. Kepemimpinan erat kaitannya dengan hubungan antar manusia, yaitu

hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pimpinan) dan hubungan kepatuhan ketaatan dari bawahan karena adanya pengaruh dari pimpinan.

Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan dan hubungan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang paling penting adalah menginterpretasikan peristiwa-peristiwa, memetakan jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Yukl (2006: 59), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain memahami dan setuju dengan apa yang perlu dipadukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Definisi itu mencakup upaya yang tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi sekarang, tetapi juga digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan di masa depan.

Dari berbagai batasan kepemimpinan tersebut para ahli manajemen berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen yang dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada.\\

Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai kinerja pegawai yang diperolehnya adalah tinggi dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pimpinan, maka disitu kinerja pegawai nilainya rendah. Dimensi pengukuran Kepemimpinan menurut Amirullah dan Budiyo (2013) adalah:

1. Efektifitas Kepemimpinan
2. Perilaku Kepemimpinan
3. Motivasi Kepemimpinan

Sedarmayanti (2007: 57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Tohari (2002: 136-137), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya..

Yang menjadi indikator-indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah sebagai berikut:

1. Sarana prasarana
2. Penerangan
3. Suhu udara
4. Suara bising

5. Penggunaan warna
6. Ruang gerak yang diperlukan
7. Keamanan kerja
8. Hubungan antar pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Robbins, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2014: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan Kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur).

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 6 Robbins (2011), yaitu:

- a. Kualitas kerja ; diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas kerja; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian; merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Dari indikator-indikator diatas, dapat disimpulkan indikator dari kinerja pegawai adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Penelitian ini juga menggunakan metode survey yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologi maupun psikologis.

Kedua penelitian tersebut di atas menggambarkan suatu keadaan yang sementara berjalan saat penelitian dan melakukan penelitian pada populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel, maka penelitian ini diklarifikasikan jenis penelitian survey, yang termasuk dalam metode deskriptif.

Melalui penelitian tersebut penulis dapat memastikan berapa besar yang disebabkan oleh suatu variabel dengan hubungan atau pengaruhnya antara yang disebabkan oleh variabel lain, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan mampu menggali tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dalam hal ini pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada responden dari objek yang kita teliti.

2. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan yaitu uji validitas dan reliabilitas berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran yang beralamat di Waylayap, Gedung Tataan, Kabupaten Pesawaran, Lampung 35366.

Tabel 1 Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.564	10.337		4.215	.000
X1	.447	.193	.538	3.373	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 3,373$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,666, maka  $t_{hitung} = 3,373 > t_{tabel} = 1,666$  sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran diterima. Jadi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

Tabel 2 Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	.289	.264	4.92791

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,289 \times 100\% = 28,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran sebesar 28,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.125	11.213		3.668	.001
X2	.483	.145	.593	3.936	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 3,936$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,666, maka  $t_{hitung} = 3,936 > t_{tabel} = 1,666$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran dapat diterima. Jadi variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap

variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

Tabel 4 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.283	.258	4.94778

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,283 \times 100\% = 28,3\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 28,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 4 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.402	2	141.701	5.686	.009 <sup>b</sup>
	Residual	672.898	32	24.922		
	Total	956.930	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,122$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

Tabel 5 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 <sup>a</sup>	.296	.244	4.99221

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,533 \times 100\% = 53,3\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Tabel 6 Perhitungan Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.281	11.316		3.648	.001
X1	.263	.371	.316	2.710	.004
X2	.215	.404	.237	2.593	.007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 41,281 + 0,263X_1 + 0,215X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepemimpinan sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,215 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,263$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_2 = 0,215$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran.

#### 4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,538 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya koefisien Determinasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah = 28,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar = 3,373 dan  $t_{hitung} 3,373 > t_{tabel} 1,666$ . Persamaan regresi antara kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar  $Y = 43,564 + 0,447X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran sebesar = 0,447 point. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan juga memberikan pengaruh meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28.9% dan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 0,593, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya Koefisien Determinasi antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah 28,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 3,936 dan  $t_{hitung} 3,936 > t_{tabel} 1,666$ . Persamaan regresi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar  $Y = 41,125 + 0,483X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran sebesar 0,483 point. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28.3% dan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran Hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,943$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 29,6%. Persamaan regresi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran adalah sebesar  $Y = 41,281 + 0,263X_1 + 0,215X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran sebesar 29.6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 3,373, dan hasil  $t_{hitung} = 3,373 > t_{tabel} = 1,666$ . Besarnya koefisien Determinasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 28.9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 28.9% dan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..
2. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 3,326 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} 1,666$ . Besarnya Koefisien Determinasi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 28.3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 28.3% dan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan perhitungan uji F memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,122$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 29.6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran sebesar 29.6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

### 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah mengenai pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan dengan terlebih dahulu memberi pengarahan terhadap karyawan yang membidangnya karena nilai indikator

tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara melakukan rapat koordinasi dengan karyawan yang membidangi pekerjaan tersebut sebelum memberikan tugas sesuai dengan *job description* masing-masing karyawan.

2. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai peralatan kantor seperti computer, printer, dan alat tulis kantor jumlahnya memadai karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan melalui bagian pengadaan agar dapat melengkapi peralatan kantor, karena hal itu jika dibiarkan akan dapat menghambat kinerja pegawai.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah dijanjikan/ditentukan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tupoksi sesuai dengan kemampuan dan melimpahkan pekerjaan sesuai dengan *job description*nya masing-masing, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Budiyono, Haris. 2013. Pengantar Manajemen. Edisi ketiga. Penerbit Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga. 2012. *Lingkungan Organisasi*. Bandung. Apha Beta
- Atmodiwirio, Soebagyo, 2012. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta : PT. Ardadizya Jaya
- Effendy, 2004. *Kepemimpinan*, Jakarta : Pustaka Karya
- Handoko T. Hadi, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. GBPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, 2002. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Pustaka Karya
- Mangkunegara, 2000. *Kinerja dan Organisasi*, Jakarta : Gramedia
- Maxwell.C. John 2006. *Leadership in Organization*. Edisi Ketiga, Jakarta : Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S., 2008. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia.
- Robbins, P. Stephen, 2011. *Perilaku Organisasi* : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, PT Prinhalindo, Jakarta.
- Robert L. Matis & John H. Jackson, 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta : Salemba Empat
- Ridwan, 2008. *Metode Penelitian Sosial*. Erlangga. Jakarta
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana, 2009. *Metode Statistik*.. Bandung: Tarsito.
- Suprihanto, 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, 2008. *Manajemen Pemimpin*, Yogyakarta: BPFE
- Thoyib, 2005. *Kepemimpinan berorganisasi*, PT Adikarya: Jakarta
- Umar. 2008. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pusgrafin.
- Umar, 2005. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- Uyanto, (2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: BPPFE UGM.
- Wahjosumidjo, 2006. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Rajawali Pers