

Khoerunnisa

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa dan khoerunnisa230@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Metode menggunakan sampling jenuh pada 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R²). Data-data diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,516 menunjukkan bahwa 51,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompetensi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of Leadership, Non-Physical Work Environment and Competence on the Performance of Civil Servants at the Land Office of Kebumen Regency. The method uses saturated sampling on 40 respondents. The analytical tools used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear test, t test, F test and coefficient of determination (R²). The data obtained were then processed using the SPSS version 23 program. The results of this study indicate that the leadership variable has no positive effect on employee performance. Non-physical work environment has no positive effect on employee performance. Competence has a positive effect on employee performance. The results of the F test show that leadership, non-physical work environment and competence simultaneously affect performance.

Keywords: Leadership, non-physical work environment, competence, employee performance.

PENDAHULUAN

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional adalah instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di provinsi. Berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Sekretaris Jenderal. Keberadaan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen sebagai perangkat pemerintah daerah, visi dan misi yang dilaksanakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen merupakan turunan dari visi dan misi kementerian ATR/BPN. Menjadi suatu kewajiban bagi setiap karyawan yang beradadi dalam instansi tersebut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sesuai dengan Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang tata kerja dan fungsi kantor wilayah BPN.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompetensi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah semua ada disekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada di lingkungan tersebut.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kerangka pemikiran sangat penting untuk membantu dan memahami hubungan antar variabel tertentu yang telah dipilih, mempermudah peneliti memahami dan menyadari kelemahan/keunggulan dari penelitian yang dilakukannya.

Pekerjaan yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen dihadapkan pada rutinitas pekerjaan atau kegiatan dengan intensitas pertemuan yang cukup tinggi. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan dapat membina hubungan baik antara atasan dan bawahan, maupun sesama rekan kerja.

Interaksi antara Pegawai aparatur pemerintah (PNS) dan karyawan bukan PNS dengan pimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen berjalan dengan baik,

Akan tetapi kompetensi pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan karena kebanyakan pegawai negeri sipil yang ada adalah lulusan SMA dan sebagian akan memasuki masa pensiun, hal tersebut mempengaruhi kurangnya efektifitas dalam penyelesaian pekerjaan. Kurang atau hilangnya kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan jika dikelola dengan baik maka akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen harus lebih teliti melihat hal-hal yang dapat meningkatkan kompetensi, dan meningkatkan hubungan karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan dalam bekerja dan kinerja Kantor akan meningkat.

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apakah kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kabupaten kebumen.

1. Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor BPN Kabupaten Kebumen.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor BPN Kabupaten Kebumen.
3. Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor BPN Kabupaten Kebumen.
4. Secara bersama-sama (simultan) Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor BPN Kabupaten Kebumen.

METODE

Obyek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah variabel kinerja yang mana dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kompetensi. Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 40 orang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2009:80). Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah 40 orang pegawai negeri sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relatif kecil. Pegawai negeri sipil di Kantor Pertanahan Kab. Kebumen berjumlah 40 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), uji linier berganda, uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi R²) menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen

Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen terletak di Jl. Arungbinang No.17, Dukuh, Kebumen, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54311. Kantor Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten/kota yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas yaitu pelayanan di bidang pertanahan ditunjang dengan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana.

Visi dan misi yang dilaksanakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen merupakan turunan dari visi dan misi Kementrian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional.

Visi Kementrian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional selama lima tahun kedepan: "Terwujudnya Penataan Ruang dan Pengelolaan Pertanahan yang Terpercaya dan Berstandar Dunia dalam Melayani Masyarakat untuk Mendukung Tercapainya: "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong". Untuk mencapai visi tersebut, berdasarkan mandat Kementrian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional dijalankan melalui 2 Misi dengan uraian sbb:

1. Menyelenggarakan Penataan Ruang dan Pengelolaan Pertanahan yang Produktif, Berkelanjutan dan Berkeadilan.
2. Menyelenggarakan Pelayanan Pertanahan dan Penataan Ruang yang Berstandar Dunia

Karakteristik responden

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan terhadap 40 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	28	70%
2	Wanita	12	30%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa dari 40 responden yang dijadikan sampel, 28 orang pria dan 12 orang wanita.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	< 35 tahun	2	5%
2	35 – < 45 tahun	3	8%
3	45 – <55 tahun	29	72%
4	>55 tahun	6	15%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa responden dengan usia < 35 tahun berjumlah 2 orang, responden dengan usia 35 – < 45 tahun berjumlah 3 orang, responden dengan usia 45 – <55 tahun berjumlah 29 orang dan responden yang berusia >55 tahun berjumlah 6 orang.

Tabel 6
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	18	45%
2	Diploma I (D-I)	1	2%
3	Diploma III (D-III)	1	2%
4	Diploma IV (D-IV)	8	20%
5	Sarjana (S1)	11	29%
6	Pascasarjana (S2)	1	2%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa responden dengan pendidikan SLTA berjumlah 18 orang, responden dengan pendidikan D-1 ada 1 orang, responden dengan pendidikan D-III ada 1 orang, responden dengan pendidikan D-IV berjumlah 8 orang, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 11 orang dan responden dengan pendidikan S2 ada 1 orang.

Tabel 7
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	< 10 tahun	2	5%
2	10 – < 20 tahun	4	10%
3	20 – < 30 tahun	18	45%
4	<30 tahun	16	40%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-4 diatas diketahui bahwa responden dengan masa kerja < 10 tahun ada 2 orang, responden dengan masa kerja 10 – < 20 tahun ada 4 orang, responden dengan masa kerja 20 – < 30 tahun berjumlah 18 orang, responden dengan masa kerja <30 tahun berjumlah 16 orang.

Uji Instrumen Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana untuk menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n-2$. Dimana n = sampel. Dengan *level of signifikansi* 95%. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebagai berikut:

$$df = (40-2) = 38$$

$$r_{tabel} = 0,312$$

Hasil uji validitas pada penelitian ini untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Butir Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	KET
1	X1.1	0,859	0,312	0,000	VALID
2	X1.2	0,681	0,312	0,000	VALID
3	X1.3	0,720	0,312	0,000	VALID
4	X1.4	0,743	0,312	0,000	VALID

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 8 hasil output uji validitas untuk variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan atau valid. Hal tersebut dikarenakan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Butir Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	KET
1	X2.1	0,826	0,312	0,000	VALID
2	X2.2	0,723	0,312	0,000	VALID
3	X2.3	0,837	0,312	0,000	VALID
4	X2.4	0,865	0,312	0,000	VALID

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 9 hasil output uji validitas untuk variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan atau valid. Hal tersebut dikarenakan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Butir Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	KET
1	X3.1	0,872	0,312	0,000	VALID
2	X3.2	0,872	0,312	0,000	VALID
3	X3.3	0,771	0,312	0,000	VALID
4	X3.4	0,744	0,312	0,000	VALID
5	X3.5	0,787	0,312	0,000	VALID
6	X3.6	0,816	0,312	0,000	VALID

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel IV-7 hasil output uji validitas untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan atau valid. Hal tersebut dikarenakan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Butir Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	KET
1	Y.1	0,602	0,312	0,000	VALID
2	Y.2	0,593	0,312	0,000	VALID
3	Y.3	0,781	0,312	0,000	VALID
4	Y.4	0,652	0,312	0,000	VALID
5	Y.5	0,859	0,312	0,000	VALID
6	Y.6	0,892	0,312	0,000	VALID

Sumber: Olah sata SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 11 hasil output uji validitas untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan atau valid. Hal tersebut dikarenakan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Hasil uji realibilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	KET
1	Kepemimpinan	0,742	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,826	Reliabel
3	Kompetensi	0,885	Reliabel
4	Kineja	0,821	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan hasil output untuk uji reliabilitas variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompetensi, dan kinerja secara keseluruhan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kuisisioner reliabel atau handal karena nilai α cronbach yang diperoleh $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa antar variabel satu dengan yang lainnya merupakan variabel yang setara (benar-benar independen). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi

multikolinieritas, diuji dengan melihat nilai VIF (*Value Inflation Faktor*) dan *Tolerance*.

Terpenuhiannya asumsi multikolinieritas adalah jika pada model persamaan regresi linear ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas yang dibuktikan dengan: Nilai *tolerance* seluruh variabel independen di atas 0,1 dan Nilai VIF seluruh variabel independen di bawah 10.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.746	1.340
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	.654	1.529
3	Kompetensi	.801	1.248

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

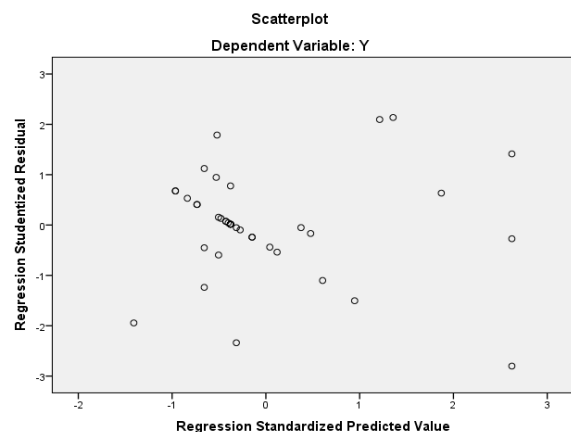
Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gejala multikolinieritas, hal tersebut dilihat dari nilai *Tolerance* yang $> 0,1$ dan nilai VIF yang < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas mendasar pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak.

Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai, hal itu dikarenakan

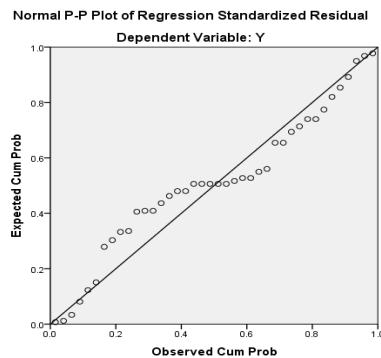
tidak terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linier, variabel dependen, variabel independen atau keduanya terdistribusi normal dan mendekati normal. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati nol.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan normal P-Plot diketahui bahwa data terdistribusi normal, hal tersebut dilihat dari data yang tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu indikator variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
		Beta			
	(Constant)	6.278	2.777	2.260	.030
1	Kepemimpinan	-.333	.170	-1.985	.058
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	.149	.164	.908	.370
3	Kompetensi	.792	.136	5.839	.000

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 14 diatas maka dapat dianalisis model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,278 + 0,333 X_1 + 0,149 X_2 + 0,792 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta yang dihasilkan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 6.278, menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai kinerja dalam model persamaan ini sebesar 6.278.
2. Koefisien Kepemimpinan sebesar 0,333. Jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,333.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,149. Jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami kenaikan 1% maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,149.
4. Koefisien Kompetensi sebesar 0,792. Jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja akan mengalami peningkatan 0,792.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91)

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Menentukan tabel dengan rumus $df = n - k$, dimana:

df = Degree of Freedom

n = Sampel

k = Jumlah variabel

$$df = 40 - 4 = 36, \text{ diperoleh angka pada } t \text{ tabel sebesar } 2,028$$

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
	(Constant)	6.278	2.777		2.260	.030
1	Kepemimpinan	-.333	.170	-.253	-1.985	.058
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	.149	.164	.125	.908	.370
3	Kompetensi	.792	.136	.727	5.839	.000

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan $0,058 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,985 < t_{tabel} 2,028$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja $H_1 = \text{ditolak}$.
- Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja
Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai signifikansi $0,370 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,908 < t_{tabel} 2,028$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja $H_2 = \text{ditolak}$.
- Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja
Hasil uji t diketahui nilai signifikansi dan t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,839 > t_{tabel} 2,028$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja $H_3 = \text{diterima}$.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil analisis uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		81.804	3	27.268	14.835	.000 ^b
Residual		66.171	36	1.838		
Total		147.975	39			

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 14,835 > F_{tabel} 2,028$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H_4 terdapat pengaruh simultan antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan masa kerja terhadap kinerja **Diterima**.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Santoso, 2011: 119). Nilai R² berada antara 0 dan 1, jika nilai R² semakin mendekati 1 artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Hasil analisis uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.516	1.3558

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R²* adalah 0,516 atau sebesar 51,6% dalam menjelaskan variabel dependen artinya variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 51,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa signifikansi $0,058 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,985 > t_{tabel} 2,028$, sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan jawaban responden mengenai kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen masih belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang memiliki stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi diri dan kemampuan komunikasi yang baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini tergantung dari peraturan dan tanggungjawab pada tugas dari masing-masing karyawan yang diberikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa signifikansi $0,370 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,908 > t_{tabel} 2,028$, sehingga variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen sebenarnya masih kurang baik. Dapat dikatakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan masih kurang solid, seperti contoh interaksi antar karyawan yang masih jarang, hal tersebut dikarenakan karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen yang terlalu fokus terhadap tugas masing-masing dan kurang memperhatikan lingkungan sekitar.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa menunjukkan signifikansi $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,839 > t_{tabel} 2,028$, sehingga variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan

jawaban responden mengenai kompetensi di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen cukup baik. Kompetensi pegawai negeri sipil di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen dapat dilihat dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan yang kompeten akan mampu melakukan pekerjaan sesuai tugas dan ketentuan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F atau ANNOVA diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut menjawab hipotesis ke empat pada penelitian yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi terhadap kinerja dapat diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi diri dan kemampuan komunikasi yang baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkompoten dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Berdasarkan uji F variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kinerja. Pengaruh koefisien determinasi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 51,6%..

Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan maksimal guna mencapai tujuan penelitian, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan dari penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang

berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu jawaban responden yang kadang kala tidak menggambarkan jawaban yang sesungguhnya karena perbedaan karakteristik responden.

Implikasi

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Sehingga implikasi praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan intensitas pembinaan karyawan dan meningkatkan kemampuan manajerial sumber daya manusia dari pimpinan.
2. Lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan dengan mempererat hubungan baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan agar dapat terjalin hubungan kerja yang positif yang tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan mengadakan gathering bersama semua keluarga karyawan maupun outbound, melakukan silaturahmi saat hari raya, hal tersebut dapat dilakukan untuk mempererat hubungan, sehingga dapat membuat suasana kerja antara atasan dan bawahan lebih baik.
3. Kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan, karena secara tidak langsung pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuaikan metode pelatihan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, maka akan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi

Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya & Fajar Pasaribu (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi diri dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eldaa Cintia & Alini Gilang (2016) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai suatu lingkungan maupun keadaan yang mempengaruhi kondisi psikologikal (emosional) maupun relasi sosial seseorang, sebagai contoh adalah

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen)

sikap pimpinan atau rekan kerja dan kondisi struktural organisasi.

3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik & Nova Syafrina (2018) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan didukung dengan pelatihan tertentu dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abner Naa. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni". *Jurnal Renaissance | Volume 2 No. 02 | Agustus 2017*.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Desy Herma Fauza & Yohan Wismantoro. 2014. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali". *Media Ekonomi & Teknologi Informasi Vol. 22 No. 1 Maret 2014*.
- Eldaa Cintia & Alini Gilang. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I". *Jurnal Siosioteknologi Vol. 15, No 1, April 2016*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Boyolali: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019*.
- Laporan Kinerja (LKj) Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen*.
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee Training and Development*. Second Edition. McGraw-Hill Irwin.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2020 Tentang Kementerian Agraria Dan Tata Ruang.
- Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/ Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2020 Tentang *Organisasi Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Dan Kantor Pertanahan*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang *Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Rivai Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robins Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 9. Jakarta: PT. Indeks.
- Sub. *Bagian Umum Kepegawaian Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen Prov. Jateng*.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Madar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.
- Sudarmin Manik & Nova Syafrina. 2018. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru". *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11.No.1, Maret 2018*.
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia Vol. 2.No.1, 2019*.