

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen)

Heri Kurnianto

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

browndoll2580@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen), baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 70 orang responden yang bekerja sebagai Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. (3) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. (4) Kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the Effect of Leadership, Competence and Non-Physical Work Environment on Performance (Study on Kebumen District Education Office Employees), either partially or simultaneously. This research is a survey research with 70 respondents who work as employees of the Kebumen District Education Office. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test).

After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Leadership had no effect on the performance of the Kebumen District Education Office employees. (2) Competence has a positive and significant effect on the performance of the Kebumen District Education Office employees. (3) The non-physical work environment has a positive and significant effect on the performance of the Kebumen District Education Office employees. (4) Leadership, competence, and non-physical work environment have a significant simultaneous effect on the performance of the Kebumen District Education Office employees.

Keywords: leadership, competence, non-physical work environment, and performance.

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 2019 (Covid 19) menyebabkan perubahan pada berbagai bidang seperti pendidikan, sosial, budaya, dan perdagangan. Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang agar

terhindar dari penyebaran virus ini, salah satunya adalah *social distancing* dan menjaga jarak dengan orang lain. Organisasi dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menjaga *social distancing* dengan cara antara lain adalah penyesuaian

hari masuk dan jam kerja bagi pegawai, pembaharuan peran tugas fungsi pegawai, penggunaan model sistem teknologi informasi dan komunikasi yang diimplementasikan dalam berbagai jenis pekerjaan, maupun model pelayanan publik dengan pendekatan pelayanan publik dan administratif berbasis teknologi informasi secara *online* / dalam jaringan.

Perangkat Daerah dibentuk oleh masing-masing Daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah, Perangkat Daerah adalah Unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah. Pada Daerah Kabupaten Kebumen, Perangkat Daerah terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Badan, dan Kecamatan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dalam hal ini satuan pendidikan sebanyak 2.128 satuan pendidikan jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Pusat Kegiatan Belajar mengajar (PKBM) dan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) menjadi tanggung jawab Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, atas hal tersebut sebelum mengkoordinasi dan membina seluruh Unit Pelaksana Teknis Dinas, Kelompok Jabatan Fungsional dan Koordinator Wilayah di wilayah Kabupaten Kebumen Dinas Pendidikan sendiri harus dapat menjadi contoh dan tauladan yang baik.

Saat ini dengan adanya Covid-19, Dinas dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memaksimalkan jumlah ketersediaan pegawai yang ada dan melakukan proses penataan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kompetensi terhadap kebutuhan jumlah pegawai sesuai dengan Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan berdasarkan ketentuan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Kementerian Dalam Negeri.

Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen diketahui bahwa para pegawai dapat beradaptasi dengan baik, hal ini mengindikasikan kinerja yang optimal, memenuhi target kinerja yang diharapkan, kedisiplinan, peningkatan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dinilai pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PPKP) setiap tahun, hal ini didasarkan pada data kenaikan pangkat dan golongan regular dengan standar adanya

peningkatan nilai prestasi atau kinerja pada dokumen PPKP yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Akan tetapi memang masih terdapat kekurangan pada hasil kinerja secara keseluruhan berdasarkan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dimana ada beberapa target operasional Dinas belum tercapai. Berdasarkan hal-hal tersebut penelitian ini bertujuan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Suatu organisasi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang sangat penting dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan, Siagian (2002 (dalam Reni, 2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Salah satu penelitian terdahulu dari Widiastuti (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada pimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol. Dinas Pendidikan Kebumen memiliki pimpinan yang disebut kepala dinas. Kepala dinas perlu memiliki dan menguasai manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang kepala dinas hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini kepala dinas dan seluruh pegawai.

Kepala dinas sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan kantor dinas dan para pegawai harus memiliki kemampuan kepemimpinan, juga memiliki motivasi tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Selaku pimpinan yang baik kepala dinas harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja para pegawainya, oleh karena itu kepala sebagai seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin para pegawai di instansinya. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala dinas harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan para pegawainya yang bekerja sehingga kinerja para pegawai tetap terjaga. Pada permasalahan ini kepala dinas kurang mengembangkan bawahannya dalam bekerja, kurang adanya pembinaan yang ketat untuk meningkatkan kompetensi para pegawainya dan adanya pembatasan antara atasan dan bawahannya, maka mengakibatkan kurang baiknya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kebumen. Permasalahan yang lain dalam penelitian ini adanya

indikasi keterlambatan proses administratif, karena keterbatasan SDM dan tingkat pengetahuan perlu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja dengan begitu administrasi dapat berjalan dengan baik.

Selanjutnya, faktor kompetensi menjadi penentu kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2011) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Kompetensi pegawai staf PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sudah baik. Meskipun secara umum tingkat kompetensi yang dimiliki sebagian besar pegawai sudah sesuai dan baik, masih ada pegawai belum maksimal dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja yang disebabkan perbedaan kompetensi dari dasar bidang keilmuan yang dimiliki dengan tugas pokok fungsi atau jabatan yang melekat pada masing-masing pegawai yang membuat kinerja pegawai menjadi kurang maksimal. Tantangan terhadap perkembangan IT yang begitu cepat dan sangat dinamis, menyebabkan timbulnya permasalahan antara lain pada penguasaan teknologi informasi. Terlihat sebagian pegawai belum menguasai dengan baik teknologi informasi yang dapat diaplikasikan pada bidang kerja ataupun pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya khususnya pada masa Covid-19 dimana peran penguasaan teknologi informasi dan kompetensi kerja sesuai bidang keahlian memiliki peran sangat penting pada keberlangsungan kinerja pegawai dan perangkat daerah. Penguasaan teknologi informasi seperti halnya penggunaan peralatan kantor dengan sistem komputersasi, pendukung kerja dan administrasi dengan sistem informasi manajemen, aplikasi administratif seperti Sistem Informasi Manajemen (SIM) Aset, SIM Pegawai, SIM Daerah (Sistem Keuangan Daerah), *GoogleMeet* dan aplikasi *video conference* ataupun *webmeeting*.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Mondy & Noe, 2016).

Dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai potensi seperti kompetensi, keahlian, pikiran, ketrampilan dan lain-lain maka dapat memberikan hasil kerja dan capaian kinerja yang berkualitas merupakan harapan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi

sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai dan diwujudkan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi baik sebagai staf maupun pimpinan merupakan faktor yang penting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi.

Selain kepemimpinan dan kompetensi pegawai, lingkungan kerja non fisik juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai secara optimal. Menurut Arianto & Kurniawan (2020), lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Lingkungan non fisik adalah semua kondisi psikis di lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2009). Perubahan lingkungan kerja non fisik yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen harus benar-benar melalui proses pengambilan keputusan yang tepat dengan mempertimbangkan faktor ketersediaan pegawai yang sesuai kompetensinya dengan tugas pokok fungsi jabatan, penguasaan teknologi informasi dan kesehatan karyawan, terhadap hal tersebut bahwa ketersediaan pegawai di Dinas Pendidikan Kebumen terhadap kebutuhan pegawai sesuai dengan jabatan kerja yang ada tidak sebanding dengan ketersediaan pegawai sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang linier dengan bidang kerjanya sehingga beberapa jabatan staf ditugaskan kepada pegawai tertentu walaupun tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut.

Penilaian Kinerja untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai di dalam suatu organisasi, sangat diperlukan penilaian terhadap kinerja. Fahmi (2010) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2002:81) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan kinerja bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi tersebut.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga sasaran dan tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa

menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen”**.

METODE

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja dibatasi pada indikator menurut Kasmir (2016):

- Kualitas
- Kuantitas
- Waktu
- Pengawasan
- Hubungan antar karyawan

Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dalam penelitian ini mengacu pada indikator kepemimpinan menurut Umar 2000 (dalam Mawei *et al*, 2014) :

- Cara Komunikasi
- Kemampuan memotivasi
- Kemampuan memimpin
- Pengambilan keputusan
- Kekuasaan yang positif

Kompetensi

Menurut Armstrong yang dikutip oleh Sudarmanto (2011: 46) kompetensi merupakan apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda yang menentukan aspek-aspek kinerja pekerjaan. Adapun batasan kompetensi dalam penelitian ini menurut Wibowo (2011: 328-329) adalah sebagai berikut:

- Pengetahuan (*knowledge*)
- Pemahaman (*understanding*)
- Kemampuan (*skill*)
- Nilai (*value*)

Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan hubungan dengan bawahan. Secara umum lingkungan kerja non-fisik itu menyangkut semua kondisi yang tidak bisa dilihat secara fisik tetapi dapat dirasakan situasinya karena dapat menyebabkan turun dan naiknya semangat kerja di tempat kerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut A.S Munandar (2010:288) menyatakan indikator lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

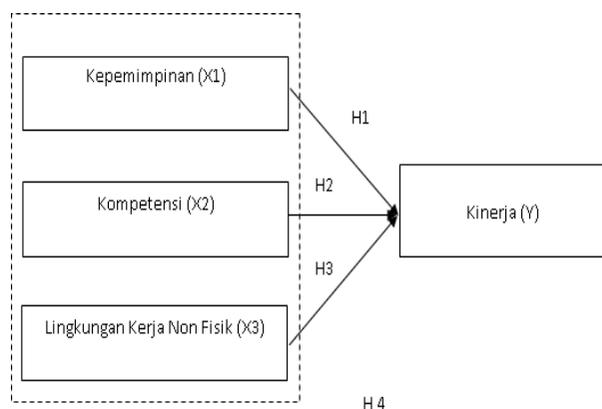
- Hubungan rekan kerja setingkat

- Hubungan bawahan
- Hubungan atasan
- Iklim kerja yang dinamis
- Budaya perusahaan
- Kebijakan perusahaan
- Peraturan-peraturan

Model Empiris.

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyangkut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu, kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan variabel *dependent* (terikat) adalah kinerja.

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
- H2 : kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
- H3 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
- H4 : kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Dari berbagai macam teknik *nonprobability sampling*, penulis memilih *sampling* jenuh, dimana *sampling* jenuh yaitu teknik

pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dengan seluruh pegawai sebagai subjek yang berjumlah 70 orang, oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 24.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
X1	5	VALID
X2	4	VALID
X3	7	VALID
Y	5	VALID

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan semua instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Kinerja dinyatakan Valid dan Sah.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,60	0,652	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,60	0,658	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,60	0,622	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,655	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas, hasil analisis penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

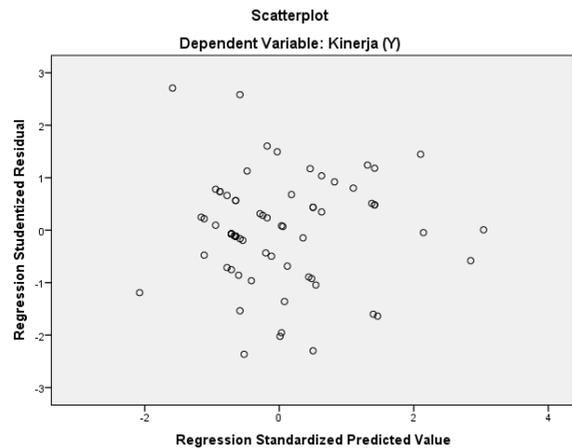
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
1 Kepemimpinan (X1)	,777	1,287

Kompetensi (X2)	,614	1,627
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	,648	1,543

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai

Uji Heteroskedastisitas

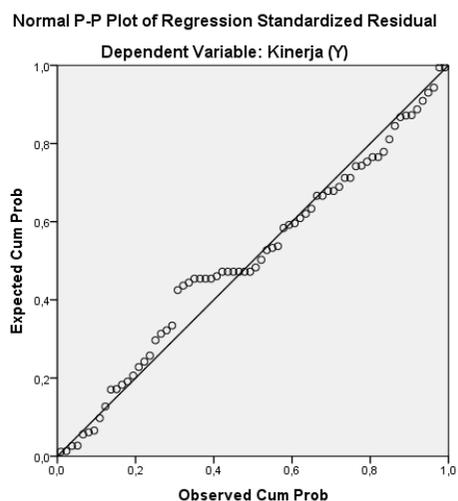
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar gambar IV-1 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,445	2,273	
1 Kepemimpinan (X1)	,066	,123	,061
Kompetensi (X2)	,464	,175	,339
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	,243	,108	,280

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = 3,445 + 0,066X_1 + 0,464X_2 + 0,243X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = 3,445, berarti apabila variabel kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yaitu 3,445
2. Nilai b1 = 0,066, berarti apabila variabel kompetensi (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,066.
3. Nilai b2 = 0,464, berarti apabila variabel kepemimpinan (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel kompetensi (X2) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,464.
4. Nilai b3 = 0,243, berarti apabila variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,243.

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	1,516	,134
1 Kepemimpinan (X1)	,540	,591
Kompetensi (X2)	2,652	,010
Lingkungan Kerja Non	2,253	,028

Fisik (X3)

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel di atas menunjukkan hal berikut :

a) Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan sebesar $0,591 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 0,540 < t_{tabel} 1,996$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 ditolak yang berarti kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

b) Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar $0,010 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,652 > t_{tabel} 1,996$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

c) Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,028 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,996$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Uji F (simultan)

Tabel 6
Ringkasan Hasil Uji F simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74,089	3	24,696	11,227	,000 ^b
Residual	145,183	66	2,200		
Total	219,271	69			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2)

Berdasarkan di diperoleh F_{hitung} adalah $11,227 > F_{tabel} 3,13$, dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Uji koefisien determinasi

Tabel 7
Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,338	,308	1,48315

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2).

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil pengujian menunjukan bahwa nilai *Ajusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,308, artinya 30,8% variabel kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya 69,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka angka t_{hitung} 0,540 > t_{tabel} 1,996, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,591 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 tidak diterima yang berarti kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Meskipun hasil penelitian ini menunjukan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun pimpinan instansi tetap perlu untuk meningkatkan kepemimpinannya, dengan cara lebih terbuka dengan para pegawai bawahannya, hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen tersebut.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka angka t_{hitung} 2,652 > t_{tabel} 1,996, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat kompetensi dari seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawai tersebut. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa instansi perlu

meningkatkan kompetensi dari para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka angka t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,996, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al.* (2018:6) yang menyatakan Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa instansi perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik dari para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen tersebut.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah 11,227 > F_{tabel} 3,13, dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Hasil pengujian menunjukan bahwa nilai *Ajusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,308, artinya 30,8% variabel kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya 69,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

SIMPULAN

Simpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
4. Kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam pengumpulan data seperti jawaban dari responden yang cenderung kurang teliti sehingga terjadi ketidak konsisten jawaban meskipun sudah di antisipasi dengan cara diawasi.
2. Keterbatasan kemampuan penulis serta waktu sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

- a. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun pimpinan instansi tetap perlu untuk meningkatkan kepemimpinannya, dengan cara lebih terbuka dengan para pegawai bawahannya, hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
- b. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan kompetensi dari para pegawai, misalnya dengan cara melakukan pelatihan, seminar, memberi kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan dan lain sebagainya, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
- c. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, contohnya dengan cara menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, dengan sesama rekan kerja hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

2. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, karakteristik individu dan lain sebagainya.
- b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Yusuf dan Sulistiyowati, Lisa Harry. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. Cirebon: Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusuma, Arga Dwi., Sunuharjo, Bambang swasto dan Iqbal Mohammad. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkuprawira, Sjafrli dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert, dan Jackson, John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Mondy, R. W. & Noe Robert M. (2016). *Human Resource Management (Terjemahan Sudarmanto)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Peraturan
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPFE.

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan. Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar, Husaen. 2001. *Riset Sumber Daya Manusi*. Jakarta : Gramedia Puataka Utama
- Wibowo, Prod. Dr. S.E., M.Ph. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widiastuti, Ika. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Jakarta: Universitas Krisnadwipayana.