



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

Elma Cahyati¹, Sardiyo², Erna Siaga³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insaan, Lubuklinggau

E-mail : ¹218010084@mhs.univbinainsan.ac.id, ²Sardiyo@univbinainsan.ac.id,

³ernasiaga@univbinainsan.ac.id

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara, Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan dinas yang bergerak dalam tata kelola pemerintahan. Sebagai pegawai negeri yang berkecimpung dalam pemerintahan, secara institusi harus tahu dan menjalankan tugas pokok sesuai dengan mekanisme pekerjaan yang penuh tanggungjawab. Seorang pemimpin pun harus menunjukkan perilaku yang memberikan iklim segar bagi para bawahannya yang dapat dijadikan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak hanya dapat dicapai dengan perilaku yang dimiliki pemimpin saja, akan tetapi pengambilan keputusan sangat penting dalam menjalankan tugasnya dan dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara. Penelitian ini termasuk penelitian survey. Data yang digunakan dalam penelitian ini primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan, data sekunder berupa sejarah dinas, tempat penelitian dan data-data lainnya yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini adalah dengan kuesioner. Analisis data yang dilakukan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan pengolahan hasil data primer diperoleh nilai $F_{hitung} = 141,613 > F_{tabel} = 3,33$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dikarenakan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} dan probabilitas (sig. 0.000) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Di Tolak. Yang berarti secara bersama-sama dimensi differensiasi kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

Research entitled *The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Work Performance at the Culture and Tourism Office of North Musi Rawas Regency*, the Office of Culture and Tourism of North Musi Rawas Regency is an agency engaged in governance. As a civil servant working in government, institutionally must know and carry out the main tasks in accordance with the mechanism of work that is full of responsibility. A leader must also show behavior that provides a fresh climate for his subordinates that can be used as motivation in achieving organizational goals. Organizational goals can not only be achieved by the behavior of the leader alone, but decision making is very important in carrying out their duties and can support the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work environment on employee performance at the Department of Culture and Tourism of North Musi Rawas Regency. This research includes survey research. The data used in this study are primary in the form of respondents' answers to the distributed questionnaires, secondary data in the form of official history, research places and other required data. Data collection techniques in writing this thesis is a questionnaire. Data analysis carried out is qualitative and quantitative analysis. Based on the processing of primary data results obtained by the value of $F_{count} = 141.613 > F_{table} = 3.33$ this means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Because the f_{count} value is greater than the f_{table} value and the probability (sig. 0.000) is smaller or less than 0.05, then H_a : Accepted and H_0 : Rejected. Which means that together the dimensions of leadership differentiation and work environment

have a significant effect on the work performance of employees at the Culture and Tourism Office of North Musi Rawas Regency.

Keywords: Leadership, Work Environment, and Work Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi, tanpa peran pegawai meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalannya suatu organisasi (Tanjung dalam Wijaya, 2020). Pemanfaatan SDM sebagai fungsi dari kegiatan personalia secara efektif dan bijak dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi pada saat ini sudah menjadi kebutuhan utama, terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks. Keinginan suatu organisasi yang dalam hal ini instansi pemerintah untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki, sedangkan kualitas sumber daya banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan, melalui kemampuan inovasi, gagasan, perilaku dan pimpinan mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan yang sudah ditentukan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk berkerja

lebih antusias agar terwujudnya tujuan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. (Arianty, 2015). Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti sari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan dengan lancar dan guru menjadi bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja dan proses manajemen suatu organisasi akan baik jika tipe, gaya, cara, atau style kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya baik. Jelasnya baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan dan kewibawaan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan pada bawahannya (Damanik, 2019).

Skill atau keterampilan menterjemahkan pengetahuan kedalam praktek sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan untuk menghadapi sifat kerja yang jelas keterampilan yang memungkinkan pimpinan bisa membantu orang lain agar menciptakan loyalitas pegawai. Pemimpin juga harus mampu membimbing bawahannya

dalam melaksanakan tugasnya, mendorong bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karirnya.

Kinerja pegawai juga perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik agar dapat membiasakan untuk berdisiplin, seorang pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan rambu-rambu dan aturan aturan yang telah ditetapkan, dengan harapan hasil yang akan dicapai akan maksimal (Soleha *et al.*, 2012). Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kinerja pegawai agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018).

Kinerja pegawai sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, kinerja pegawai menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Siswadi, 2016).

Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman

sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga baik metode secara individual maupun kelompok, menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Sedarmayanti 2012). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang pekerja, melakukan metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Hasibuan & Bahri, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara, Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada penelitian pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara terlihat penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan yang masih kurang baik dan kondusif. Pemimpin masih kurang berkomunikasi dan berbaur dengan para bawahnya serta

kurang bekerja sama dengan bawahnya. Serta Lingkungan kerja masih dirasakan kurang kondusif dan nyaman dimana terkait fasilitas kerja yang masih kurang memadai, pentaan ruang yang dirasa sempit oleh pegawainya, serta kondisi bangunan yang kurang memadai. Selain itu terkait masalah kinerja pegawai dimana beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, penyelesaian pekerjaan yang sering ditunda serta sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang masih kurang.

Penelitian Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang membutuhkan koreksi dan merekomendasikan tindak lanjut atas permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia. Untuk itu, penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Literatur

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti sari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan dengan lancar dan guru menjadi bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja dan proses manajemen suatu organisasi akan baik jika tipe, gaya, cara, atau style kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya baik. Jelasnya baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan dan kewibawaan pemimpin

dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan pada bawahannya (Damanik, 2019).

Menurut Pamungkas (2020) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sunyoto (Khaerani, 2020) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah suasana dan alat penunjang di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

August W. Smith (dalam Suwatno dan Priansa, 2013) menyatakan bahwa: “performance is output derives from processes, human otherwise”, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Suwatno dan Priansa (2013) mengatakan kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.



2. Faktor- faktor yang mempengaruhi

Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan, pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara keadaan

Suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan pemilihan warna

Ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Hasibuan, dalam Wijaya, 2020)

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan diantaranya Menurut Pramono (Wijaya, 2020) adalah :

1) Faktor Kemampuan Personal, pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.

2) Faktor Jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah. Pengaruh sama-sama mempunyai jabatan tetapi

tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

- 3) Faktor Situasi dan Kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.3. Penelitian Yang Relevan

Untuk memudahkan penelitian diperlukan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan referensi yaitu :Prastiwi Mardijani (2019)Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan di Unit-unit Sekolah di lingkungan Yayasan Pawyatan Daha Kediri”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan di Unit-unit Sekolah di lingkungan Yayasan Pawyatan Daha Kediri, maka dapat diketahui R atau koefisien korelasi sebesar 2,876 ini berarti pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja pegawai karyawan di Unit-unit Sekolah di lingkungan Yayasan Pawyatan Daha Kediri sangat kuat dan searah.

Muhammad Adi Nograho (2020)Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan

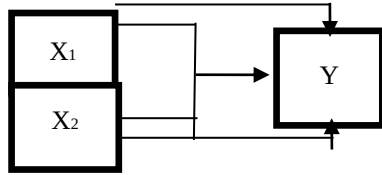
Bagian Produksi PT. Bandeng Juwana).Dari hasil analisis jalur, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, apabila melalui motivasi kerja karyawan . hal ini menunjukkan bila kepemimpinan semakin baik dan lingkungan kerja juga semakin baik serta diiringi dengan motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan melewati motivasi sebagai variabel intervening.

Sari Ika Rinawati (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas kesehatan kota semarang sebanyak 120 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang untuk pengambilan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *slovin*.Jadi sampel yang dipakai adalah 55 orang dari pegawai Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang.Teknik analisis menggunakan regresi berganda.

Sugeng (2018), Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian, temukan: (1) Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAIT DEF, Sawangan - Depok; (2) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

2.4. Kerangka Berfikir

Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

X₁ = Kepemimpinan (Independen)

X₂ = Lingkungan Kerja (Independen)

Y = Kinerja (Dependen)

3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Musi Rawas Utara Jalan Lintas Sumatera KM. 75 Kelurahan Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara Propinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan alur sistematika penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi awal pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, rumusan masalah, perumusan hipotesis, pengumpulan data, menentukan populasi dan sampel, pengembangan instrument dan melakukan pengujian instrument lalu dilakukan analisis data dan menarik

kesimpulan, berdasarkan kesimpulan dan menentukan saran atas hasil penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara dengan jumlah 30 orang yang terdiri 8 pegawai negeri sipil dan 22 TKS. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020).

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan

menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Berdasarkan hasil Perhitungan Persamaan Regresi Berganda nilai $b_1 = 0,495$, $b_2 = 0,220$ dan nilai $a = 12,231$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 12,231 + 0,495X_1 + 0,220X_2$.

Berdasarkan Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi bahwa nilai R adalah 0,518. R Square atau determinasi sebesar 0,869, artinya besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 86,9% sedangkan sisanya 13,1% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil Perhitungan Uji nilai $t_{hitung} = 2,856 > t_{tabel} = 2,048$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dikarenakan nilai f_{hitung} lebih besar dari

nilai f_{tabel} dan probabilitas (sig. 0.000) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Di Tolak. Yang berarti secara bersama-sama dimensi differensiasi kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara.

Berdasarkan Hasil Perhitungan Uji F Diperoleh nilai $F_{hitung} = 141,613 > F_{tabel} = 3,33$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dikarenakan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} dan probabilitas (sig. 0.000) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Di Tolak. Yang berarti secara bersama-sama dimensi differensiasi kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara.

2. Pembahasan

- Hipotesis Pertama (H_1) terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja.
- Hipotesis Kedua (H_2) terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.
- Hipotesis Ketiga (H_3) terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.



VI. SARAN

Akhirnya peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi tempat penelitian sebagai berikut :

- 1) Hendaknya Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara selalu memberikan kepemimpinan yang baik dan dalam lingkungan kerja yang tepat untuk tercapainya peningkatan kinerja pegawai..
- 2) Kepala Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara hendaknya selalu meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja para pegawai dimasa mendatang agar kinerja pegawai dapat lebih baik dari yang sudah berjalan selama ini.
- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian, dan diharapkan pada penelitian yang akan datang menggunakan variabel lain yang mempengaruhi beban kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Karisam, Ali. 2008. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Khaerani M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* Vol 2, No 1, Agustus 2020 ISSN 2685-869X (Media Online) Hal 54-62.
- Pamungkas, Adi Setya. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi*. Vol. 18, No. 3 Juli 2020P-Issn : 1412-5331E-Issn : 2716-2532.
- Praptiestrini. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma* Vol. 14, No. 01. ISSN : 1693-0827.
- Sari Ika Rinawati. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang*. Semarang: Universitas Ilmu Administrasi Semarang.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Susanti, Fahmi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Tangerang Selatan. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1, Januari 2018 Issn : 2339 – 0689, E-Issn : 2406-8616.
- Susanto, Eko. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin



- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PTPN XPg.Ngadiredjo
- Suwatno. dan Priansa. 2013. *Manajemen
SDM dalam Organisasi Publik dan
Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun Skripsi. 2016. *Pedoman
Penulisan Skripsi Program Studi
Manajemen dan Akuntansi Strata Satu*.
Lubuklinggau:UNIBI Lubuklinggau.
(Tidak Dipublikasikan).
- Wijaya, Andika. 2020. Pengaruh
Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Rsu Dr.Gl.Tobing Deli
Serdang Sumatera Utara.