

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Robby Dharma

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

robby_dharma@upiypk.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel Independen yaitu kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik dan satu variabel Dependent kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $3,731 > t$ tabel $1,987$, dengan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $3,702 > t$ tabel $1,987$, dengan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$. (c) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $1,247 < t$ tabel $1,987$, dengan tingkat signifikan $(0,216 > 0,05)$. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui nilai $F_{hitung} 59,536 > F_{tabel} 2,71$ dengan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) nilainya adalah $0,675$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar $67,5\%$ sisanya $42,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Keyword : Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Fisik dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, **Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 2)**.

Dalam usaha memaksimalkan kegunaan dari semua sarana yang ada dan dalam usaha menggerakkan potensi manusia sebagai sumber daya ke arah pemanfaatan yang optimal. Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu pemerintahan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output pemerintahan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah seyakinya suatu pemerintahan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya. Karena jika tidak,

pemerintahan tersebut akan kehilangan segala tujuan-tujuan yang telah ia tentukan sebelumnya.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapatmendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional.Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan pegawai sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh pegawai sendiri maupun oleh organisasi tempat pegawai bernaung. Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dari suatu instansi tersebut bisa terealisasikan. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, Karena keberhasilan manajemen di organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawainya.

Kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67)** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..Kinerja pegawai merupakan ciri khas dalam kondisi global dengan tingkatan yang ketat, seringkali dihadapkan bermacam-macam permasalahan sehingga tidak dapat memuaskan keinginan dari mereka itu sendiri.Oleh karena itu, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak regrutmen pegawai, penyeleksian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pengembangan karirnya.

Namun terdapat faktor negatif dan disinyalirdapat menurunkan kinerja pegawaiseperti, kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, rendahnya motivasi dari pimpinan, kepemimpinan yang tidak maksimal,lingkungan kerja yang tidak kondusif, budaya organisasi yang kurang sesuai dengan pegawai, terbatasnya pelaksanaan pendidikan pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan pegawai, pemberian kompensasi yang belum optimal dibandingkan dengan beban kerja, kurangnya penghargaan dari organisasi atas prestasi kerja pegawai, kurang lancarnya komunikasi antar sesama pegawai dan pergantian jenjang jabatan yang berjalan terlalu lama serta kurangnya perhatian organisasi terhadap pengembangan karir pegawai.

Tidak wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja.Namun mengingat keterbatasan sarana dan prasarana yang ada, maka dalam penelitian ini sengaja dibatasi tiga faktor saja, yaitu komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan fisik yang ada hubungannya dengan kinerja pegawai.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan organisasi tersebut. Sedangkan menurut **Wibowo (2015 : 281)** kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Sedarmayanti (2011:21)** lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik tempat bekerja sangat mempengaruhi pegawai. Pada umumnya pegawai menghendaki tempat bekerja yang cukup terang, udaranya selalu segar dan jam kerjanya tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti menimbulkan perasaan yang tidak mudah bosan pada diri pegawai, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan dan banyaknya kecelakaan kerja.

Kinerja yang rendah selain dari pengaruh tingkat kedisiplinan para pegawai dapat juga dapat dilihat dari Motivasi kerja dan Pengembangan Karir pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini disebabkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan masih belum optimal. Pegawai merasa jenuh dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan, karena rendahnya kepedulian pimpinan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, adanyakomunikasi yang kurang lancar. Para pegawai masih belum beradaptasi antar satu dengan pegawai lainnya yang dilandasi oleh perbedaan jabatan serta lingkungan yang tidak kondusif sehingga menimbulkan kejenuhan para pegawai. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan pandangan bahwa kinerja pegawai dalam tubuh Dinas pendidikan Pesisir Selatan berjalan lambat. Karyawan akan merasa bahwa kesempatan untuk berkariier menuju jenjang yang tertinggi menjadi sangat kecil.

2. Tinjauan Literatur

Kepemimpinan

Menurut **Sutrisno (2015 : 216)** kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah system social, mulai dari kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa. Sedangkan menurut **Wibowo (2015 : 281)** kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi

Menurt **Wibowo (2015 : 166)** komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon baik kepada sender. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2011 : 145)** komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud..

LingkunganFisik Tempat Kerja

Menurut **Sedarmayati (2011:2)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut **NitiseMITO dalam Lutfan (2011:65)** mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kinerja

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2011:260)** mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

3. Metodologi

Objek Penelitian

Kegiatan penelitian untuk proposal ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Jl. H. Agus Salim Painan (25613) Telp. 0756-21602 Fax. 0756-21502.

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Penelitian yang dilakukan termasuk ke dalam jenis penelitian Deskriptif dan Kausal.

Populasi dan Sampling

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah keseluruhan pegawai dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan yaitu sebanyak 90 orang pegawai. Sensus dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 90 orang pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Variabel dan Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel sebagai seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati peneliti dan bagaimana mengukur variabel atau konsep. Berikut ini adalah definisi operasional variabel dan indikator dari masing-masing variabel yaitu :

1. Kepemimpinan(X1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok, agar orang bersedia bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan pada situasi tertentu

2. Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah merupakan proses penyampain informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon baik kepada *resender*.

3. Lingkungan fisik (X3)

Lingkungan fisik adalah suatu situasi kondisi fisik yang mampu mempengaruhi kegiatan para pegawai dalam aktivitas pekerjaannya.

4. Kinerja (Y1)

Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

Instrumen Penelitian

skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial .

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010:193).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010:193).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner atau Angket
- b. Penelitian Perpustakaan (*Library Research*)
- c. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147). Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) yang jelas akan menggunakan statistik deskriptif. Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik.

Instrumen Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat ke validitas dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji Reabilitas

Untuk melihat reliabilitas instrument akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrument. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden.

Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel, baik variabel independent maupun variabel dependent **Sugiyono (2010:212)**. Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) atau negative (-). Jika korelasi menghasilkan angka positif (+) maka korelasi bersifat searah dan jika korelasi menghasilkan angka negatif (-) maka korelasi bersifat tidak searah. Angka korelasi berkisar antara nol (0) s/d satu (1). Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel.

Analisis Regresi Berganda

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Menurut **Sugiyono (2010:339)** secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai.
a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel bernilai 0.
b1 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X1.
b2 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi variabel X2.
b3 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X3.
e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata nol, untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan nol.

Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada derajat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$) dengan pengujian dua sisi.

Uji simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2010:240), F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

F=Ukuran signifikansi dari koefisien regresi berganda secara keseluruhan (simultan)

R^2 = Koefisien regresi berganda.

k =Jumlah variabel independen.

n = Jumlah sampel karyawan.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- Jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 ditolak, H_a diterima.
- Jika F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 diterima, H_a ditolak.

Dari pengujian bersama-sama ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh faktor-faktor tersebut secara bersama-sama dengan melihat koefisien .

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran menggunakan model regresi. Jika nilai (R^2) mendekati angka 1, maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengguna model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang sisanya dapat dinyatakan pula dalam persentase.

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden penelitian. Dalam analisis ini akan menginterpretasi data dan jawaban yang diberikan responden terhadap karakteristik responden yaitu pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini dilakukan untuk menganalisis demografi responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Pada penelitian ini terdapat 90 kuesioner yang disebarkan kepada 90 orang responden. Untuk lebih jelasnya, berikut akan digambarkan karakteristik responden pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten esisir Selatan.

Untuk mempermudah dalam memahami hasil temuan penelitian ini, maka berikut ini penelitian akan mengemukakan persentase jumlah jawaban yang mayoritas dari setiap responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini tentang identifikasi diri yang dimiliki.

Instrumen Pengujian Data

Instrumen pengujian datanya antara lain adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji 2 sisi dengan tarif signifikan 0,05. Untuk menafsirkan hasil uji validitas , kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai r hitung lebih besar ($>$) dari nilai r tabel, maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasi skor total dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
 2. Jika nilai r hitung lebih kecil ($<$) dari nilai r tabel, maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasi skor total, dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS *for window* versi 21, maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X1)

Dari hasil pengolahan data pada variabel kepemimpinan, dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai terlihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

<i>No.butir</i>	<i>r -hitung</i>	<i>r-tabel</i>	<i>Status</i>
1	0,609	0,204	Valid
2	0,639	0,204	Valid
3	0,664	0,204	Valid
4	0,536	0,204	Valid
5	0,687	0,204	Valid
6	0,623	0,204	Valid
7	0,627	0,204	Valid
8	0,723	0,204	Valid
9	0,724	0,204	Valid
10	0,644	0,204	Valid

Dari tabel tersebut terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r -hitung lebih besar dari nilai tabel (r_{tabel}) *Product moment*, pada taraf signifikan (P) 5% dan $df = 90$ yang menunjukkan angka 0,204, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pertanyaan dari variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

b. Komunikasi (X2)

Dari hasil pengolahan data kompensasi, dapat diperoleh hasil uji validitas terlihat pada tabel di bawah ini:

Uji Validitas Komunikasi (X2)

<i>No.butir</i>	<i>r -hitung</i>	<i>r-tabel</i>	<i>Status</i>
1	0,677	0,204	Valid
2	0,561	0,204	Valid
3	0,611	0,204	Valid
4	0,663	0,204	Valid
5	0,608	0,204	Valid
6	0,579	0,204	Valid
7	0,445	0,204	Valid
8	0,596	0,204	Valid
9	0,733	0,204	Valid
10	0,632	0,204	Valid

Dari table tersebut terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai tabel (r_{tabel}) *Product moment*, pada taraf signifikan (P) 5% dan $df = 90$ yang menunjukkan angka 0,204, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pertanyaan dari variabel Komunikasi dinyatakan valid.

c. Lingkungan Fisik (X3)

Dari hasil pengolahan data kompensasi, dapat diperoleh hasil uji validitas terlihat pada tabel di bawah ini:

Uji Validitas Lingkungan Fisik (X3)

<i>No.butir</i>	<i>r -hitung</i>	<i>r-tabel</i>	<i>Status</i>
1	0,619	0,204	Valid
2	0,671	0,204	Valid
3	0,715	0,204	Valid
4	0,754	0,204	Valid
5	0,630	0,204	Valid
6	0,729	0,204	Valid
7	0,674	0,204	Valid
8	0,610	0,204	Valid
9	0,682	0,204	Valid
10	0,765	0,204	Valid

Dari table tersebut terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r -hitung lebih besar dari nilai tabel (r_{tabel}) *Product moment*, pada taraf signifikan (P) 5% dan $df = 90$ yang menunjukkan angka 0,204, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pertanyaan dari variabel Lingkungan Fisik dinyatakan valid.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data pada variabel kinerja karyawan, dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai terlihat pada tabel berikut ini:

Uji Validitas Kinerja (Y)

<i>No.butir</i>	<i>r -hitung</i>	<i>r-tabel</i>	<i>Status</i>
1	0,664	0,204	Valid
2	0,640	0,204	Valid
3	0,675	0,204	Valid
4	0,620	0,204	Valid
5	0,542	0,204	Valid
6	0,547	0,204	Valid
7	0,669	0,204	Valid
8	0,586	0,204	Valid
9	0,601	0,204	Valid
10	0,571	0,204	Valid

Dari tabel tersebut terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r -hitung lebih besar dari nilai tabel (r_{tabel}) *Product moment*, pada taraf signifikan (P) 5% dan $df = 90$ yang menunjukkan angka 0,204, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Setelah instrumen-instrumen pada variabel Kepemimpinan (X1),Komunikasi(X2), Lingkungan Fisik (X3)dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji realiabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel.Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat dibawah ini :

Reliabilitas Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach alpha	Rule of thumb	keputusan
X1	0,754	0,204	Reliable
X2	0,630	0,204	Reliable
X3	0,729	0,204	Reliable
Y	0,674	0,204	Reliable

Sumber :Data primer yang diolah.

Berdasarkan analisis reliabilitas diatas Variabel Penelitian menunjukkan bahwa nilai (*Cronbach's alpha*) untuk semua variabel adalah 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Analisis Korelasi

Analisa ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variable tergantung pada variable lain, hasil uji korelasi variable penelitian disajikan pada tabel yang dapat dilihat pada tabel halaman berikut:

Interprestasi dari hasil analisis tabel diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi anantara variabel Kepemimpinan dengan komunikasi adalah 0,761 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.
2. Korelasi anantara variabel Kepemimpinan dengan Lingkungan fisik adalah 0,746 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.
3. Korelasi anantara variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai adalah 0,771 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.
4. Korelasi anantara variabel Komunikasi dengan Lingkungan Fisik adalah 0,720 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.
5. Korelasi anantara variabel Komunikasi dengan Kinerja Pegawai adalah 0,764 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.
6. Korelasi anantara variabel Lingkungan Fisik dengan Kinerja Pegawai adalah 0,687 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Fisik (X3) terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan (Y). Adapun bentuk regresinya adalah :

$$Y = 8,586 + 0,347X1 + 0,345X2 + 0,106X3 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,586 artinya apabila Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik tidak ada maka Kinerja pegawai tetap sebesar konstanta 8,586.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,347 artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi komunikasi dan Lingkungan fisik diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,347 satu satuan bobot.
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,345 artinya apabila Komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi kepemimpinan dan Lingkungan fisik diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,345 satu satuan bobot.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,106 artinya apabila Lingkungan fisik ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi kepemimpinan dan komunikasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,106 satu satuan bobot.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar daripada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $90 - 3 - 1 = 86$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 2,055. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel berikut :

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Variabel	t-tabel	t-hitung	sign
X1	3,731	1,987	0,000
X2	3,702	1,987	0,000
X3	1,247	1,987	0,000

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Dari tabel 4.16 diatas terlihat t-hitung 3,731 dan t-tabel 1,987 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,731 > 1,987$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Dari tabel 4.16 diatas terlihat t-hitung 3,702 dan t-tabel 1,987 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,702 > 1,987$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Fisik (X3) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Dari tabel 4.16 diatas terlihat t-hitung 1,247 dan t-tabel 1,987 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,247 < 1,987$) atau tidak berpengaruh secara signifikan ($0,216 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak.

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji-F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan UjiF (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) atau $4 - 1 = 3$, dan df 2 (n-k-1) atau $90 - 3 - 1 = 86$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,71.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Fisik (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji-F)

F_{Hitung}	F_{Tabel}	Signifikan
59,536	2,71	0,000

Dari tabel di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($59,536 > 2,71$). Nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

R	R²	Adjusted R²
0,822	0,675	0,664

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,664 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,664 atau 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% di pengaruhi variabel lain.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan pihak manajemennya harus mampu meningkatkan :

- a) Kepemimpinan melalui peningkatan
 - 1) Penggerak
 - 2) Motivasi
 - 3) Integritas
 - 4) Rasa percaya diri
- b) Komukasi melalui peningkatan
 - 1) Keterampilan
 - 2) Sikap
 - 3) Pengetahuan *sender/receiver*
 - 4) Media saluran yang dipakai
- c) Mempertahankan lingkungan fisik dan menyesuiakannya dengan pembahasan-pembahasan lingkungan.

5. Kesimpulan dan Saran

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Bawah tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan..
4. Bawah secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
 - a. Diharapkan dapat selalu meningkatkan kepemimpinan dengan memperhatikan Penggerak, motivasi, integritas dan rasa percaya diri sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
 - b. Diharapkan dapat selalu meningkatkan komunikasi dengan memperhatikan keterampilan, sikap, pengetahuan dan media saluran yang dipakai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

- c. Diharapkan dapat meningkatkan lingkungan fisik dengan memperhatikan pewarnaan, kebersihan, Kebisingan, Keamanan, penerangan dan pertukaran udara sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Bagi penulis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Faktor lain masih banyak yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti : Motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi iklim organisasi agar diteliti lebih lanjut mungkin saja memiliki pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
 - b. Variabel komunikasi dijadikan sebagai variabel intervening maka hasilnya akan realibel.

Daftar Pustaka

- [1] Algifari. 2012. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta
- [2] Bateman, Thomas S dan Schott A. Snel. 2009. *"Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif"*. Jakarta : Edisi 2 Jilid 7, Salemba Empat.
- [3] Daft, Richard L. 2011. *"Era Baru Manajemen"*. Jakarta : Buku 2 Edisi 9, Salemba Empat.
- [4] Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: Program Magister Manajemen UNP.
- [5] Mailisa. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang*. Tanjungpinang. Universitas Maritim Raja Ali Haji
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesepuluh*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- [7] Pratama, Anggi. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Bppm) Di Kota Bontang*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Mulawarman
- [8] Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta : BPFE.
- [9] Rahayu, Vebriana Tri, Dkk. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun*. Madiun. Universitas Widya Mandala.
- [10] Sudarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Manda Maju
- [11] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- [12] Sriwidodo, Untung Dan Agus Budhi Haryanto. 2010. *Pengaruh, Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Surakarta. Universitas Slamet Riyadi.
- [13] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan, Cetakan ke 10*, Bandung : CV Alfa Beta.
- [14] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 20. Bandung. Alfabeta.

- [15] Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 7. Jakarta : Kencana.
- [16] Takasenseran, Militya.Ch, Dkk. 2014. ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut***. Manado. Universitas Samratulangi
- [17] Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada
- [18] Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. RajaGrafindo