

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN BANGGAI**

Oleh

SUTRISNO K DJAWA

Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

Jln. KH. Ahmad Dahlan No III/79

Email : sutrisnokdjawa@yahoo.co.id

HP = 082191448092

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai dan untuk mengetahui apakah dari kedua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. Adapun Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 25 orang Aparatur Sipil Negara. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode atau teknik penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan teori dari buku-buku / literatur dan tulisan-tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan pembahasan tulisan ini. Untuk metode penelitian menggunakan pendekatan metode Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung di lokasi penelitian yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai untuk mendapatkan data dengan teknik wawancara dan kuesioner. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini dan penyebaran kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai, secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 12,600 dengan nilai F-tabel = 3,44 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,731 atau 73,1 %, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat. Besarnya koefisien determinasi atau *adjust R square* sebesar 0,492, sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 49,2 %, ini berarti bahwa sebesar 49,2 % dari kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pemerintah dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses pelatihan. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, sehingga penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi pemerintahan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2009), Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia di ikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2010) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumberdaya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Oleh karena itu, keberhasilan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai dipengaruhi oleh kinerja pegawainya dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi Sekretariat DPRD

Kabupaten Banggai, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Pemimpin di setiap organisasi memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil di bidang pekerjaannya, sebagai seorang yang membantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masing-masing. Dalam arti seorang pemimpin menginginkan sejumlah pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya. Maksud fungsi di sini adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya, yang dapat di manfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinya

Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai yang dipimpin oleh Sekretaris Dewan membawahi 26 Pegawai Negeri Sipil membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai perlu meningkatkan kinerja pegawainya sehingga tercipta pelayanan yang maksimal.

Hasil pengamatan peneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai, menunjukkan lemahnya dukungan dan perhatian pimpinan kepada para pegawainya. Sehingga diperlukan teknik tertentu dalam meningkatkan kinerja seluruh pegawainya, permasalahan tersebut seperti:

1. Dalam hal pengawasan, dimana belum optimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan, seperti kurangnya pengawasan rutin yang dilaksanakan pimpinan setiap harinya kepada pegawai yang melaksanakan tugas, sehingga kadang kala banyak pegawai yang terlalu santai di dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan sehingga hal tersebut menyebabkan para pegawai bekerja selalu dalam tekanan.
3. Pemimpin belum memberlakukan *punishment* secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar aturan.

Berbicara mengenai lingkungan kerja dianggap penting karena para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja pegawai.

Nitisemito, (2006) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2007).

Menurut Saydam (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai.

Kaitannya dengan lingkungan kerja, beberapa permasalahan para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai yaitu :

1. Kondisi ruang kerja (*lay out*) para pegawai yang belum tertata dengan baik atau tidak ada pernah mengalami perubahan,
2. Minimnya komunikasi antar pimpinan dan bawahan
3. Adanya hubungan antar sesama pegawai yang kurang harmonis, sehingga menimbulkan perselisihan antara pegawai yang akan sangat mengganggu aktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang terdapat di Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena rendahnya faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai ?

2. Apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai ?
3. Apakah dari kedua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai ?

TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.
2. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.
3. Untuk mengetahui apakah dari kedua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Banggai, yang berlokasi di Jalan. K.H. Samanhudi No 08 Luwuk Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan September 2017.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai yang berjumlah 25 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden yaitu 25 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan metode sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Adapun yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: sejarah singkat lokasi penelitian, Visi dan Misi, tugas dan fungsi pegawai, struktur organisasi.
 - b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : keadaan pegawai terdiri dari kualifikasi jenis kelamin, kualifikasi pendidikan dan kualifikasi umur pegawai, dan hasil kuesioner.
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data Primer, yaitu data yang bersumber atau diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan beberapa orang pegawai.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber atau diperoleh berupa informasi dalam pustaka, laporan yang tertulis, serta bahan-bahan dokumentasi lainnya tentang keadaan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

1. Variabel bebas (X), yaitu :
 - a. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2007) bahwa indikator pengukuran di dalam kepemimpinan adalah:

 1. Pemimpin menjadi teladan adalah tingkah laku pimpinan sebagai teladan bawahan yang diukur dari persepsi pegawai tentang baik buruknya sifat-sifat pimpinan dalam memberikan arahan.
 2. Pembagian tugas pekerjaan dengan baik dan jelas adalah kemampuan pemimpin untuk mendelegasikan tugas dan pekerjaan kepada bawahannya.
 3. Pengambilan keputusan adalah kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan dengan cepat dan bijaksana.
 4. Bimbingan terhadap bawahan adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan bimbingan terhadap bawahan.
 5. Memberikan umpan balik adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan informasi kepada bawahan mengenai keefektifitas pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel Lingkungan kerja yaitu segala yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa indikator yang ada di dalam variabel adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011) bahwa indikator kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Metode Pengumpulan Data

1. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode atau tehnik penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan teori dari buku-buku / literatur dan tulisan-tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan pembahasan tulisan ini.
2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung di lokasi penelitian yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai untuk mendapatkan data dengan tehnik wawancara dan kuesioner.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
4. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden. (Sugiyono : 2010).
5. Pengukuran variabel digunakan metode *Likerts Summated ratings (LSR)*. Dengan alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Nilai 5 :	Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
Nilai 4 :	Untuk jawaban setuju artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
Nilai 3 :	Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
Nilai 2 :	Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.
Nilai 1 :	Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner.

Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai koefisien r hitung $> 0,30$ (Sugiyono: 2010).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. (Situmorang *et al.* 2012).

2. Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda 2 Prediktor, yang dirumuskan sebagai berikut (Ghozali Imam, 2007).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

α = intersep

β_1 = koefisien regresi untuk variabel x_1

β_2 = koefisien regresi untuk variabel x_2

e = Kesalahan Pengganggu/Kesalahan Peramalan

3. *Goodness of fit*

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t.

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 di tolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 di terima (Ghozali, 2007).

4. Koefisien Korelasi Produk Moment

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur lemah kuatnya hubungan antara 2 variabel. Variabel ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Perhitungan korelasi sederhana menggunakan koefisien korelasi. Dengan tabel korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Tabel Koefisien Korelasi Produk Moment

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2010)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variable independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2007).

6. Uji Statistik (Uji F dan Uji t)

a. Uji F

Uji F (F test) digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a: b_1, \text{ dan } b_2 \neq 0$$

Pengujian melalui Uji F adalah membandingkan antara probabilitas yang dicapai dengan derajat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $F_{hit} \geq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
2. $F_{hit} \leq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $b_1 = b_2 = 0$

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$

Pengujian melalui Uji t adalah membandingkan antara t hitung (t_{hit}) dengan t tabel (t_{tab}) dengan derajat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $t_{hit} \geq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. $t_{hit} \leq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pearson Correlation	Ket
1.	Kepemimpinan (X_1) :		
	- P1	0,668	Valid
	- P2	0,700	Valid
	- P3	0,576	Valid
	- P4	0,629	Valid
	- P5	0,596	Valid
	- P6	0,738	Valid
	- P7	0,580	Valid
	- P8	0,574	Valid
2.	Lingkungan kerja (X_2) :		
	- P1	0,759	Valid
	- P2	0,566	Valid
	- P3	0,805	Valid
	- P4	0,818	Valid
	- P5	0,656	Valid
	- P6	0,700	Valid
	- P7	0,729	Valid
	- P8	0,657	Valid
3.	Kinerja pegawai (Y) :		
	- P1	0,678	Valid
	- P2	0,405	Valid

- P3	0,313	Valid
- P4	0,425	Valid
- P5	0,817	Valid
- P6	0,487	Valid
- P7	0,772	Valid
- P8	0,724	Valid
- P9	0,695	Valid
- P10	0,739	Valid

Pada Tabel 2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan semua variabel di dalam penelitian adalah valid, hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60 Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Ket
1.	Kepemimpinan (X_1) :		
	- P1	0,776	Realibel
	- P2	0,761	Realibel
	- P3	0,610	Realibel
	- P4	0,635	Realibel
	- P5	0,668	Realibel
	- P6	0,828	Realibel
	- P7	0,654	Realibel
	- P8	0,626	Realibel
2.	Lingkungan kerja (X_2) :		
	- P1	0,895	Realibel
	- P2	0,698	Realibel
	- P3	0,841	Realibel
	- P4	0,834	Realibel
	- P5	0,702	Realibel
	- P6	0,723	Realibel
	- P7	0,811	Realibel
	- P8	0,763	Realibel
3.	Kinerja pegawai (Y) :		
	- P1	0,789	Realibel
	- P2	0,689	Realibel
	- P3	0,614	Realibel
	- P4	0,662	Realibel
	- P5	0,773	Realibel

- P6	0,642	Realibel
- P7	0,798	Realibel
- P8	0,648	Realibel
- P9	0,636	Realibel
- P10	0,762	Realibel

Sumber : Data Olahan Statistik, 2017

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Pengujian Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Berdasarkan hasil kuesioner responden maka dilakukan analisis data dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda 2 Prediktor, dalam hal ini adalah kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independent*) yang dinyatakan dengan variabel X dan kinerja pegawai dinyatakan sebagai variabel Y (*dependent*).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi data responden dimana melalui data tersebut kita dapat menghitung bentuk regresinya melalui analisis regresi linear berganda

Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4 yaitu :

Tabel 4.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t-Hitung	Signifikan t
Kepemimpinan (X_1)	0,290	0,124	2,340	0,029
Lingkungan kerja (X_2)	0,353	0,113	3,118	0,005
Constanta	1,813	$F_{Ratio} / F_{Hitung} = 12,600$		
R	0,731			
R Square	0,534			
Adjusted R Square R	0,492			

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2017

Hasil perhitungan uji statistik menunjukan bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) = 0,290 dan lingkungan kerja (X_2) = 0,353 sedangkan konstant koefisien regresi sebesar 1,813 sehingga apabila dimasukan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,813 + 0,290 X_1 + 0,353 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji-t dan uji-F untuk mengetahui tingkat probabilitas yang dapat menentukan signifikan dari variabel koefisien regresi.

4. Penjelasan Hasil Uji-t Statistik

Di sisi lain untuk menguji hipotesis pengaruhnya secara parsial (masing - masing) digunakan uji-t hitung dengan kaidah dengan asumsi bahwa:

- a. Jika $t_{hit} \geq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% (0,05), maka sebuah variabel bebas yakni X_1 dan X_2 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Jika $t_{hit} \leq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X_1 dan X_2 secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k - 1 = 25 - 2 - 1 = 22$ maka diperoleh $t\text{-tabel} = 2,074$.

Untuk menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,290 yang berarti bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 29 %, dengan kata lain jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 29 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan. Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 2,340 > t\text{-tabel} = 2,074$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

- b. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,353 yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 35,3 %, dengan kata lain jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 35,3 dengan asumsi faktor lain adalah konstan. Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 3,118 > t\text{-tabel} = 2,074$, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan

demikian bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD
Kabupaten Banggai

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung : t-tabel
Kepemimpinan (X_1)	0,290	4,233 > 2,074
Lingkungan kerja (X_2)	0,353	3,000 > 2,074

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2017

Dari data tersebut diatas, dapat pula diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_{21}) memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,353. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

5. Penjelasan Hasil Uji-F Statistik

Di sisi lain untuk menguji hipotesis pengaruhnya secara simultan digunakan uji-F hitung dengan kaidah dengan asumsi bahwa:

- a. Jika $F_{hit} \geq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X_1 dan X_2 , secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Jika $F_{hit} \leq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X_1 dan X_2 , secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 12,600 dengan tingkat signifikan adalah 0,000. ini berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05. untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k - 1 = 25 - 2 - 1 = 22$, maka diperoleh F-tabel = 3,44, menurut teori statistik apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 12,600 > F_{tabel} = 3,44$ yang berarti berpengaruh secara signifikan.

Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

5. Analisis Koefisien Korelasi Produk Moment

Untuk mengetahui bagaimana hubungan dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan analisis korelasi. Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat olah data SPSS 22 menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,731 atau 73,1 %, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat.

Tabel 6.

Koefisien Korelasi Produk Moment

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,139	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	0,731	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

6. Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan Nilai R square adalah nilai pengkuadratan dari nilai korelasi atau biasa yang disebut koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Besarnya koefisien determinasi atau *adjust R square* sebesar 0,492, sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 49,2 %, ini berarti bahwa sebesar 49,2 % dari kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai, sedangkan sisanya ($100\% - 49,2\% = 50,8\%$) adalah merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y), yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. Hal ini dapat di lihat pada pembahasan dibawah ini :

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai seperti Dalam hal pengawasan, dimana

belum optimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan, seperti kurangnya pengawasan rutin yang dilaksanakan pimpinan setiap harinya kepada pegawai yang melaksanakan tugas, sehingga kadang kala banyak pegawai yang terlalu santai di dalam melaksanakan pekerjaan, pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan sehingga hal tersebut menyebabkan para pegawai bekerja selalu dalam tekanan serta kurangnya pegawai diberikan penghargaan berupa *rewards* (penghargaan) apabila telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan pemimpin belum memberlakukan *punishment* secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar aturan.

Ini berarti perlunya peran Pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai lebih meningkatkan lagi strategi peningkatan kepemimpinan seperti halnya pimpinan selalu berinteraksi secara langsung dengan para pegawainya atau lebih meningkatkan lagi komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, atau para pegawai sering di ajak berdiskusi kaitanya dengan pekerjaan sehingga hal ini menciptakan kinerja yang baik dari para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai, karena berhasil atau gagalnya visi dan misi Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh pimpinan itu sendiri.

Hal ini dapat dilihat bagaimana seorang pemimpin dalam bersikap dan bertindak. Cara bersikap dan bertindak dapat terlihat dengan cara melakukan suatu pekerjaan. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu instansi pemerintahan khususnya, pada posisi yang terpenting. Dimana pada hal ini pemimpin tersebut adalah seorang Pimpinan, yang bertugas membawahi para pegawainya yang berada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai, kaitanya dengan permasalahan lingkungan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai yaitu kondisi ruang kerja (*lay out*) para pegawai yang belum tertata dengan baik atau tidak ada pernah mengalami perubahan, letak kantor yang berada di pusat keramaian sehingga menimbulkan kebisingan, kebersihan yang belum terjaga dengan baik, minimnya komunikasi antar pimpinan dan bawahan dan adanya hubungan antar sesama pegawai yang kurang harmonis, sehingga menimbulkan perselisihan antara pegawai yang akan sangat mengganggu aktivitas kerja pegawai.

Hal ini sebuah tantangan yang terus berlanjut di lokasi tempat pegawai bekerja. Ini biasanya terjadi di lingkungan kerja dimana seorang pimpinan atau atasan tidak menekankan kinerja seorang pegawai sebagai suatu strategi didalam meningkatkan organisasi. Lingkungan kerja pegawai bisa sangat berpengaruh terhadap banyak hal, salah satunya ialah kinerja pegawai bagi seorang pegawai itu sendiri.

Semua faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai biasanya berkaitan langsung dengan kondisi lingkungan kerja, yang mana pengaruh lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada saat lingkungan kerja anda bisa mendukung hal-hal tersebut, maka kinerja pegawai pada pekerja bisa meningkat serta berpengaruh terhadap meningkatnya sebuah prestasi yang berhubungan langsung terhadap kinerja organisasi tersebut. Dengan cara berkomunikasi secara baik dengan para pegawai dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh para pegawai merupakan salah satu cara yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Selain itu berkomunikasi secara terbuka, jujur dan dalam waktu yang sering akan membuat lingkungan kerja mampu mendorong dan juga mempengaruhi kinerja setiap pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. Salah satu upaya Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor kepemimpinan dan faktor lingkungan kerja Hal ini perlu diperhatikan oleh Pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai karena untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumberdaya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Oleh karena itu, keberhasilan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai dipengaruhi oleh kinerja pegawainya dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Variabel Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja ini berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Hasil ini karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja dianggap penting karena para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja pegawai. Semua faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai biasanya berkaitan langsung dengan kondisi lingkungan kerja, yang mana pengaruh lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada saat lingkungan kerja anda bisa mendukung hal-hal tersebut, maka kinerja pegawai bisa meningkat serta berpengaruh terhadap meningkatnya sebuah prestasi yang berhubungan langsung terhadap kinerja organisasi tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.
3. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.
4. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 12,600 dengan nilai F-tabel = 3,44 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.
5. Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,731 atau 73,1 %, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat.

6. Besarnya koefisien determinasi atau *adjust R square* sebesar 0,492, sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 49,2 %, ini berarti bahwa sebesar 49,2 % dari kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

Saran

1. Hendaknya Pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai untuk lebih meningkatkan lagi strategi peningkatan kepemimpinan seperti halnya selalu berinteraksi secara langsung dengan para pegawainya atau lebih meningkatkan lagi komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, atau para pegawai sering di ajak berdiskusi kaitannya dengan hal-hal yang di inginkan para pegawainya dalam hal menciptakan kinerja pegawai yang baik.
2. Hendaknya Pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai diharapkan lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah penataan ruangan yang masih kurang baik, serta meningkatkan hubungan yang baik antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, Alex. S. (2006), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keempat. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung
- Situmorang, Syafrizal H dan Lufti, Muslich, (2012), *Analisis Data, Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Cetakan ke Dua, USU Press, Medan
- Wahjosumidjo, (2007). *Kepemimpinan*. Edisi Revisi. Penerbit, Ghalia Indonesia. Jakarta