

HALAMAN PERGESAHAN ARTIKEL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN TUAPEJAT KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

Nama : Helentina
NIM : 09090133
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Institusi : Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan
(STKIP) PGRI Sumatera Barat

Padang, Oktober 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Yulna Dewita Hia, Spd. MM

Sumarni, M.Pd

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Tuapejat Kabupaten Kepulauan Mentawai

Oleh

Helentina¹, Yulna Dewita Hia², Sumarni³

Abstract

This research on the background of the background by the Environmental Effects of Leadership Style and Physical Work Performance Against Employees In Education Office Mentawai Islands, the type of research is descriptive and verification methods, research was conducted at the District Education Office Mentawai Islands. The population in the study were all employees of the Mentawai Islands Department of Education totaling 49 employees. The sampling technique using census method ie the number of samples is the entire population so that the sample was obtained by 49 respondents. Instrument research using questionnaires and documentation. While the analysis of the data used is multiple linear regression.

From the analysis of the data showed that a significant effect of leadership style on employee performance where t_{count} of $5.828 > 1.657$ with significant t_{table} $0.000 < 0.05$. There is significant influence of the physical work environment on employee performance where t_{count} for $2.993 > t_{table}$ of 1.657 with significant value of $0.004 < 0.05$. There is significant influence between leadership style and the physical work environment on employee performance in which the value of F at $22.553 > F_{table}$ of 3.07 with significant value $0.000 < 0.05$.

Based on these results we can conclude that the leadership style and physical work environment are two factors that can influence the performance of employees in the Mentawai Islands District Education Office. Thus it is suggested to the head of the Mentawai islands in order to focus on factors increase employee performance, and encouraging or uplifting in a way paying attention and a comfortable environment in order to improve the performance better.

Keywords: Leadership Style, Physical Work Environment and Employee Performance

Penelitian ini di latar belakang oleh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai, jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai yang berjumlah 49 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *metode sensus* yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 49 responden. Instrumen penelitian menggunakan angket dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Dari analisis data diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t_{hitung} sebesar $5,828 > t_{tabel}$ sebesar $1,657$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dimana nilai t_{hitung} sebesar $2,993 > t_{tabel}$ sebesar $1,657$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dimana nilai F_{hitung} sebesar $22.553 > F_{tabel}$ sebesar $3,07$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik adalah dua faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian disarankan kepada kepala dinas pendidikan kepulauan Mentawai agar memperhatikan faktor-faktor peningkatan kinerja pegawai, serta mendorong atau membangkitkan semangat dengan cara memberikan perhatian dan lingkungan yang nyaman demi peningkatan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan

¹ Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi

² Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi

³ Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi

PENDAHULUAN

Dengan dikeluarkannya Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, otonomi menuntut penataan organisasi perangkat daerah secara menyeluruh. Salah satu penyebabnya adalah karena organisasi pemerintahan daerah dihadapkan kepada tuntutan untuk meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan Gibson (2005 : 175), seiring aktualisasi nilai-nilai otonomi daerah. tingkat efisiensi secara tidak langsung dipengaruhi oleh struktur organisasi.

Sebagaimana diketahui tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2005:9) : Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menentukan suatu kinerja pegawai dilihat dari cerminan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2006:51) antara lain: (1) kualitas pegawai, (2) ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas, (3) inisiatif dalam pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi, (4) kemampuan yang dimiliki untuk memanfaatkan sumber daya atau potensi, (5) komunikasi terbuka.

Rendahnya kinerja pegawai ini terlihat dari fenomena-fenomena seperti: (1) masih adanya pegawai lebih mementingkan pribadi diatas kepentingan organisasi, (2) masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam dinas, (3) adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai batas waktu yang ditetapkan, (4) masih adanya pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya menunggu perintah dari atasan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Nagari Padang dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Tuapejat Kabupaten Kepulauan Mentawai”**.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada permasalahan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan Jenis metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Tuapejat berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi dan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Tuapejat Kabupaten Kepulauan Mentawai. Adapun waktu penelitiannya dimulai pada bulan Juni 2014. Target/sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai sebanyak 49 orang pegawai. Adapun prosedur dalam penelitian ini adalah observasi dan angket. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner yang disebar pada pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Penyusunan angket atau kuisioner berpedoman kepada skala likert yang berguna untuk menyatakan besar persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan dengan alternatif jawaban dengan diberi bobot penilaian positif dan negatif.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis induktif. analisis deskriptif merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan gejala sosial dan melihat hubungan kualitas antara gejala-gejala tersebut serta analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran secara umum tentang variabel yang diteliti dengan analisis persentase. Analisis Induktif yaitu data yang telah dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif dengan pendekatan statistik yang menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh rata-rata skor per indikator pada variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,06 dan tingkat capaian responden sebesar 81,2 dengan kategori sangat baik. Tanggapan yang paling tinggi nilainya adalah pernyataan yaitu sebesar 4,10 dan tingkat capaian responden sebesar 82 dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh rata-rata skor per indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 3,83 dan tingkat capaian responden sebesar 76,6 dengan kategori sangat baik. Tanggapan yang paling tinggi nilainya adalah pernyataan 7 yaitu sebesar 4,02 dan tingkat capaian responden sebesar 80,4 dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis Induktif, diperoleh rata-rata skor per indikator pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 4,14 dan tingkat capaian responden sebesar 82,8 dengan kategori sangat baik. Tanggapan yang paling tinggi nilainya adalah pernyataan 5 yaitu sebesar 4,29 dan tingkat capaian responden sebesar 85,5 dengan kategori sangat baik. Hasil pengujian analisis induktif diperoleh keterangan sebagai berikut:

Tabel 1 Likelihood

F-statistic	8.959837	Prob. F(1,46)	0.0044
Log likelihood ratio	8.720103	Prob. Chi-Square(1)	0.0031

Test Equation:

Dependent Variable: Y

Method: Least Squares

Date: 11/15/14 Time: 11:15

Sample: 1 49

Included observations: 49

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	30.07907	3.399688	8.847597	0.0000
X1	0.609271	0.109585	5.559817	0.0000

R-squared	0.396752	Mean dependent var	48.75510
Adjusted R-squared	0.383917	S.D. dependent var	4.670522
S.E. of regression	3.665938	Akaike info criterion	5.476005
Sum squared resid	631.6377	Schwarz criterion	5.553223
Log likelihood	-132.1621	Hannan-Quinn criter.	5.505301
F-statistic	30.91156	Durbin-Watson stat	2.071283
Prob(F-statistic)	0.000001		

Tabel 2 Ramsey

F-statistic	2.309630	Prob. F(1,45)	0.9223
Log likelihood ratio	2.110485	Prob. Chi-Square(1)	0.9184

Test Equation:

Dependent Variable: Y

Method: Least Squares

Date: 11/15/14 Time: 11:13

Sample: 1 49

Included observations: 49

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
----------	-------------	------------	-------------	-------

C	41.31473	117.2824	0.352267	0.7263
X1	0.349396	2.470258	0.141441	0.8882
X2	-0.226656	1.579201	-0.143526	0.8865
FITTED^2	0.004154	0.042329	0.098135	0.9223
R-squared	0.495205	Mean dependent var		48.75510
Adjusted R-squared	0.461552	S.D. dependent var		4.670522
S.E. of regression	3.427185	Akaike info criterion		5.379463
Sum squared resid	528.5517	Schwarz criterion		5.533897
Log likelihood	-127.7968	Hannan-Quinn criter.		5.438055
F-statistic	14.71501	Durbin-Watson stat		2.348108
Prob(F-statistic)	0.000001			

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	49	.700	.340	1.067	.668
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas nilai Jerque-Bera ($JB \leq X^2$ tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai statistic jerque-beran(JB) digunakan dengan rumus berikut:

$$JB = N \left[\frac{S^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right]$$

$$JB = 49 \left[\frac{0,700^2}{6} + \frac{(1,067-3)^2}{24} \right] = 11,56$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistik Jerque-Bera sebesar 11,56 sedangkan nilai X^2 tabel dengan nilai df; 0,05 adalah 124,342. Karena nilai statistik Jeque-Bera (JB) (11,56) \leq nilai X^2 tabel (124,342). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Model Summary

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	52.795	8.214		6.427	.000		
Gaya kepemimpinan	.592	.102	.612	5.828	.000	.505	1.980
Lingkungan Kerja Fisik	.381	.127	.314	2.993	.004	.505	1.980

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa Dengan melihat VIF variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik sebesar 1,980 < 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.204	45.381		-.203	.840
	LnGk	.111	.561	.029	.197	.844
	LnLkf	.285	.703	.060	.406	.687

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan hasil analisis di atas gejala heteroskedastisitas diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, ini karena sig variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,844 > 0,05$ dan lingkungan kerja fisik $0,687 > 0,05$.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.825	.813	2.023	2.352

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

tabel Durbin-Watson dengan $n=49$ dan $k=2$, maka akan diperoleh nilai $dL=1.456$ dan $dU=1.625$, sehingga nilai $4 - dU$ sebesar $4 - 1,625 = 2,375$ Sedangkan nilai $4 - dL$ sebesar $4 - 1,456 = 2,544$. Karena nilai Durbin-Watson terletak antara (dU , Durbin-Watson, $4 - dU$) yaitu ($1,625$, $2,352$, $2,544$) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	52.795	8.214	6.427	.000
	Gaya Kepemimpinan	.592	.102	5.828	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.381	.127	2.993	.004

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari Tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi berganda dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

- Nilai konstanta = $52,795$, artinya apabila gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) diasumsikan sebesar 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $52,795$
- Koefisien $b_1 = 0,592$, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebanyak satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar $0,592$. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun satu satuan maka kinerja pegawai menurun sebesar $0,592$
- Koefisien $b_2 = 0,381$ artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat sebanyak satu satuan maka minat kinerja pegawai meningkat sebesar $-0,381$. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun satu satuan maka kinerja pegawai menurun sebesar $0,381$.

Tabel 8
Coefficients Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.813	2.203

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari Tabel diatas diketahui besarnya nilai *R square*(R²) yaitu 0,825 yang artinya 82,5 % perubahan pada variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik) sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 9
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	52.795	8.214	6.427	.000
Gaya Kepemimpinan	.592	.102	5.828	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.381	.127	2.993	.004

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *t*_{hitung} sebesar 5,828 > *t*_{tabel} sebesar 1,657 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 yang mengakibatkan Ho di tolak dan Ha diterima.

variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap (Y) memperoleh nilai *t*_{hitung} sebesar 2,993 > *t*_{tabel} sebesar 1,657 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 yang mengakibatkan Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 10
Hasil Analisa Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.396	2	259.198	22.553	.000 ^a
	Residual	528.665	46	11.493		
	Total	1047.061	48			

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai *F*_{hitung} sebesar 22.553 > *F*_{tabel} sebesar 3,07 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang mengakibatkan Ho di tolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai *t*_{hitung} sebesar 5,828 > *t*_{tabel} sebesar 1,657, artinya hipotesis dalam penelitian ini (Ha) diterima dan Ho ditolak. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila Gaya Kepemimpinan tinggi maka Kinerja Pegawai juga akan tinggi. Koefisien regresi sebesar 0,592, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebanyak satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,592. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun satu satuan maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,592.

Rivai (2009:64) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dea Yuanita Farida (2011), tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,993 > t_{tabel}$ sebesar $1,657$, artinya hipotesis dalam penelitian (H_a) diterima dan H_o ditolak. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila Lingkungan Kerja Fisik tinggi maka Kinerja Pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja Fisik rendah maka Kinerja Pegawai juga akan rendah. Koefisien regresi sebesar $0,381$ artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat sebanyak satu satuan maka minat kinerja pegawai meningkat sebesar $0,381$. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun satu satuan maka kinerja pegawai menurun sebesar $0,381$.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh sarana yang lengkap.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar $22,553 > F_{tabel}$ sebesar $3,07$, artinya hipotesis dalam penelitian (H_a) diterima dan H_o ditolak. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Nilai konstanta = $52,795$, artinya apabila gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) diasumsikan sebesar 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $52,795$.

Nilai R^2 (R^2) yaitu $0,825$ yang artinya $82,5\%$ perubahan pada variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik) sedangkan sisanya $17,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Mangkunegara (2005:9) : Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan secara keseluruhan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $5,828 > t_{tabel}$ sebesar $1,657$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai dan sebaliknya.
2. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,993 > t_{tabel}$ sebesar $1,657$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai dan sebaliknya.
3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $22,553 > F_{tabel}$ sebesar $3,07$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik maka Kinerja Pegawai semakin tinggi juga dan sebaliknya. Adapun besarnya kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar $82,5\%$. Sedangkan sisanya $17,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Dimana Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Tuapejat adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, disamping melayani, membantu, menyiapkan, mengurus, menyelesaikan keperluan dan kebutuhan seseorang dan sekelompok orang. Artinya objek yang di layani adalah masyarakat yang terdiri dari individu, golongan dan organisasi.
2. Dengan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Tuapejat Kabupaten Kepulauan Mentawai, kondisi kinerja yang ada pada saat ini masih ada kelemahan diantaranya adalah kinerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya sarana yang ada dikantor dinas pendidikan.
3. Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting untuk diperhatikan. lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses pelayanan terhadap masyarakat, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menjadi permasalahan di Kantor Dinas Pendidikan Tuapejat diantaranya kurangnya fasilitas yang ada dikantor dinas pendidikan, cat tembok yang sudah kusam, tata ruang yang belum tersusun secara baik yang menyebabkan ruangan terlihat sempit, terdapat keluhan dari beberapa pegawai khususnya pegawai wanita mengenai asap rokok di area kerja yang sangat mengganggu aktivitas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus. (2002). *Etika Komunikasi Kantor : Suatu Pedoman dan Tuntunan*. Dharma Karsa Utama : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010) prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Rineka Cipta : Jakarta.
- A.S. Munandar (2004 : 288) Psikologi Industri Dan Organisasi. Press : Jakarta.
- Dr. Suliyanto. (2011) *Ekonomi Terapan Teori Dan Aplikasi SPSS*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Priyatno. 2009. Dasar-dasar Psikologi untuk pendidikan. Prima Karya : Jakarta
- Riduwan. (2006). *Belajar Mudah Untuk Penelitian Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta : Bandung