



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor

¹ Hermayanti, ² Junius Menase Sau Sabu

^{1,2} Dosen Di Program Studi Manajemen - Fakultas Ekonomi
Universitas Tribuana Kalabahi – Alor - Ntt

Abstract

Received: 14 Agustus 2023
Revised: 15 September 2023
Accepted: 22 September 2023

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and work environment on the performance of Alor District Education Office employees. This research is a qualitative research using primary data. The analytical tool used is multiple linear regression using an alpha of 5%. The sample in this study were all Civil Servants at the Alor District Education Office. Data analysis techniques consist of preliminary analysis including analysis of respondent identity descriptions, variable descriptions, validity tests, reliability tests and classical assumption tests which include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests and linearity tests, then proceed with advanced analysis consisting of t tests and F test and the coefficient of determination. The results of the study prove that leadership style (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significant value of $0.00 < 0.05$, work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significant value of $0.02 < 0.05$, work environment (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significant value of $0.00 < 0.05$. Leadership style, work motivation and work environment have a positive and significant impact on employee performance as indicated by a significant value of $0.00 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style; Work motivation; Work environment; Employee Performance.

(*) Corresponding Author: hermayanti@gmail.com

How to Cite: Hermayanti, H, & Sabu, J. M. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396498>.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya.

Menurut, (Mangkunegara dalam Oktavina 2014) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang

maksimal, diperlukan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dari pegawai. Tiga hal yang berhubungan dengan kinerja ini yang akan dikaji dalam penelitian ini.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu, sedangkan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para pegawai, Robbins dalam Pradipto, (2018). Gaya kepemimpinan juga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menunaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sumantri, dalam Sarumaha, (2018), motivasi sangat penting untuk dimengerti mengenai mengapa dan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja atau dalam melakukan suatu tugas tertentu. Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi juga merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Lingkungan kerja merupakan tempat atau lokasi di mana seorang pegawai atau karyawan ditempatkan untuk menjalankan tugas fungsi pokok kepegawaiannya. Lingkungan kerja yang kondusif, dapat memberikan sekaligus meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan pada suatu organisasi atau instansi. Lingkungan kerja tidak saja berbicara mengenai tempat, tetapi juga berbicara mengenai suasana, keadaan atau iklim dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Alor merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Di dinas inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor seharusnya bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas Pendidikan di tingkat kabupaten. Namun masih ada pegawai yang tidak begitu nyaman dalam menjalankan pekerjaannya di ruang kerja. Peneliti menduga ada pegawai yang bekerjanya sesuai dengan deadline dan ada yang sering mengulur waktu sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan dan masih ada pegawai yang keluar kantor di saat jam kerja. Dengan banyaknya kesibukan pimpinan sehingga kurang memberi motivasi kepada bawahannya dan tidak memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif kepada pegawainya dan hal ini sering terjadi di lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten. Dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai kurang baik.

Dari berbagai uraian di atas sehingga, peneliti meyakini bahwa persoalan ini layak untuk diteliti dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara dalam Pradipto, 2015). Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku, (Amstrong dalam Oktavia, 2014). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu, sedangkan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para pegawainya, (Robbins dalam Pradipto, 2015).

Motivasi

Menurut (Hasibuan 2015) Motivasi berasal dari bahasa latin yakni *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan Pekerjaan yang sesuai motif dalam organisasi atau kinerja yang perlu dicapai. Menurut Sumantri dalam Sarumaha (2018), motivasi sangat penting untuk dimengerti mengenai mengapa dan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja atau dalam melakukan suatu tugas tertentu. Oleh karena itu, untuk dapat mengarahkan perilaku produktif dan efisien, masalah motivasi itu perlu diketahui dan dikaji lebih dalam.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikolog, dan fisik dalam kinerja yang berpengaruh pada pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Nitisemito dalam Pradipto (2018). Selanjutnya menurut Sadarmayati dalam Pradipto (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, dengan populasinya sebanyak 65 orang. Karena populasi kurang dari 100, maka seluruh

populasi dijadikan sampel ($N=n$). Pengambilan data dilakukan dengan observasi, interview, wawancara dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yakni uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan uji linieritas.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Hermawan & Amirullah, (2021). Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment dengan syarat : Jika nilai r -hitung lebih dari atau sama dengan 0,300 ($r \geq 0,300$), maka valid, sedangkan jika nilai r - hitung kurang dari 0,300 ($r < 0,300$), maka tidak valid (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, (Hermawan & Amirullah, 2021). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan konsisten. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach, dengan syarat jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,600 (Alpha Cronbach $\geq 0,600$), maka Reliabel, sedangkan jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,600 (Alpha Cronbach $< 0,600$), maka tidak Reliabel (Ghozali, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan kolmogorov-smirnov dalam model regresi untuk mengetahui distribusi data apakah normal atau tidak, dengan kriteria pengambilan keputusan (Ghozali, 2018) : jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka tidak mengalami gangguan distribusi normal. Sebaliknya jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$, maka mengalami gangguan distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi antara variabel bebas yang digunakan dalam metode penelitian. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas diadakan dengan menguji uji variance inflationfactor (VIF) serta perhitungan nilai toleransi. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10, apabila VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa variabel independen dapat dipercaya dan objektif (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, maka peneliti menggunakan uji glejser dengan rumus (Ghozali, 2018):

$$|e| = b_1X_1 + b_2X_2 + V$$

Dimana : $|e|$ = nilai absolut dari residual yang dihasilkan dari model regresi X_1 , X_2 = variabel penjelas. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t (sig) dengan nilai alfa (α) dengan ketentuan (Ghozali, 2018) : jika nilai signifikan uji t dari seluruh variabel yang digunakan

lebih besar dari nilai alfa ($\text{sig} > \alpha$), maka model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisita. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka model regresi mengalami masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji ini dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah :

- Jika nilai signifikansi pada linearity $\geq 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.
- Jika nilai signifikansi pada linearity $< 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linear.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh antara suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b_1 = koefisien Regresi dari gaya kepemimpinan

b_2 = koefisien Regresi dari motivasi kerja

b_3 = koefisien Regresi dari lingkungan kerja

X_1 = variabel gaya kepemimpinan

X_2 = variabel motivasi kerja

X_3 = variabel lingkungan kerja

e = standar eror

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

a. Uji t / Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t (sig) dengan nilai alfa (α), dengan kriteria (Sugiyono, 2019) : jika nilai signifikansi uji t (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis, sebaliknya jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

b. Uji F / Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji F (sig) dengan nilai alfa (α), dengan kriteria (Sugiyono, 2019) : jika nilai signifikansi uji F (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis, sebaliknya jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas atas item pernyataan untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	pernyataan	r _{-hitung}	Syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	P1	0.506	0.300	Valid
	P2	0.552	0.300	Valid
	P3	0.602	0.300	Valid
	P4	0.655	0.300	Valid
	P5	0.529	0.300	Valid
	P6	0.616	0.300	Valid
	P7	0.568	0.300	Valid
	P8	0.585	0.300	Valid
	P9	0.725	0.300	Valid
	P10	0.562	0.300	Valid
Motivasi Kerja	P1	0.467	0.300	Valid
	P2	0.609	0.300	Valid
	P3	0.534	0.300	Valid
	P4	0.628	0.300	Valid
	P5	0.650	0.300	Valid
	P6	0.557	0.300	Valid
	P7	0.707	0.300	Valid
	P8	0.590	0.300	Valid
	P9	0.566	0.300	Valid
	P10	0.565	0.300	Valid
Lingkungan Kerja	P1	0.395	0.300	Valid
	P2	0.571	0.300	Valid
	P3	0.460	0.300	Valid
	P4	0.446	0.300	Valid
	P5	0.586	0.300	Valid
	P6	0.530	0.300	Valid
	P7	0.580	0.300	Valid
	P8	0.468	0.300	Valid
	P9	0.608	0.300	Valid
	P10	0.449	0.300	Valid
Kinerja Pegawai	P1	0.648	0.300	Valid
	P2	0.535	0.300	Valid
	P3	0.523	0.300	Valid
	P4	0.587	0.300	Valid
	P5	0.459	0.300	Valid
	P6	0.617	0.300	Valid
	P7	0.630	0.300	Valid

	P8	0.536	0.300	Valid
	P9	0.525	0.300	Valid
	P10	0.519	0.300	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan data dalam tabel tersebut diatas, diketahui bahwa nilai r-hitung setiap variabel lebih besar dari syarat yang ditetapkan yakni 0,300 dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh karena itu maka data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.751	0.600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.757	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.757	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.739	0.600	Reliabel

Sumber: Olahan peneliti, (2023)

Berdasarkan data dalam tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari syarat yang telah ditentukan yakni 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75510044
	Most Extreme Differences	Absolute .093
Test Statistic	Positive	.077
	Negative	-.093
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.093
		.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 ($0.200 \geq 0.05$). Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov–smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Modal	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya kepemimpinan	0.109	9.159
Motivasi kerja	0.110	9.106
Lingkungan kerja	0.105	9.524

Sumber: Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai tolerance yang lebih besar dari ≥ 0.1 , dan nilai dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas, dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.846	1.250		.878	.000
gaya kepemimpinan	.301	.080	.342	.782	.000
motivasi kerja	.249	.078	.289	.213	.002
lingkungan kerja	.352	.089	.366	.971	.000

Sumber: Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1) 0.000, variabel motivasi kerja (X_2) 0.002 dan variabel lingkungan kerja (X_3) 0.000, karena nilai signifikansi ketiga variabel lebih kecil dari 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejzer dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

d. Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Linieritas

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Si g.
Regression	634.955		211.652	353.803	.000 ^b
Residual	36.491	1	.598		
Total	671.446	4			

Sumber: Olahan Peneliti, (2023)

Dari tabel 4.20 diatas diperoleh nilai F = 353.803 dengan tingkat signifikan 0.000. Tingkat signifikan akan dibandingkan dengan ≤ 0.05 (karena menggunakan signifikansi atau $\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3. Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil uji Regresi Linier Berganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Si g.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.846	1.250		3.878	.000
gaya kepemimpinan	.301	.080	.342	3.782	.000
motivasi kerja	.249	.078	.289	3.213	.000
lingkungan kerja	.352	.089	.366	3.971	.000

Sumber: Olahan Peneliti, (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.846 + 0.301 X_1 + 0.249 X_2 + 0.352 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut di atas memiliki makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.846 mengandung arti jika semua Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini bernilai nol atau konstan, maka nilai Variabel terikat yakni kinerja pegawai sudah ada sebesar 4.846.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.301 mengandung arti jika nilai Variabel gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka Variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.301 dengan asumsi bahwa variabel lain dari regresi adalah konstan.

3. Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja sebesar 0.249 mengandung arti jika nilai Variabel motivasi kerja naik sebesar 1 satuan, maka Variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.249 dengan asumsi bahwa variabel lain dari regresi adalah konstan.
4. Koefisien regresi Variabel lingkungan kerja sebesar 0.532 mengandung arti jika nilai Variabel motivasi kerja naik sebesar 1 satuan, maka Variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.532 dengan asumsi bahwa variabel lain dari regresi adalah konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Hasil uji t terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.846	1.250		3.878	.000
gaya kepemimpinan	.301	.080	.342	3.782	.000
motivasi kerja	.249	.078	.289	3.213	.002
disiplin kerja	.352	.089	.366	3.971	.000

Sumber: Olahan Peneliti, (2023)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil penelitian sesuai tabel di atas bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, sehingga hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil penelitian sesuai tabel di atas bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0.002. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, sehingga hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil penelitian sesuai tabel di atas bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, sehingga hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

b. Uji F (Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji F
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Significance
Regression	634.955	3	211.652	353.803	.000 ^b
Residual	36.491	61	.598		
Total	671.446	64			

Sumber: Olahan Peneliti, (2023)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

H₄: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil penelitian sesuai tabel di atas bahwa nilai signifikansi Uji F sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, sehingga hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan signifikansi uji t sebesar 0.000.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan signifikansi uji t sebesar 0.002.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan signifikansi uji t sebesar 0.000.
4. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan signifikansi uji F sebesar 0.000.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, (2020). *Manajemen Motivasi*. Universitas Trisakti, Jakarta
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.

- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Halim Ardiansyah (2020) <file:///C:/Users/nw/Documents/kampus/contoh%20proposal%203.pdf>
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hersey. (2014). *Kunci sukses pemimpin situasional*. Jakarta : Delaprasata
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel. 1990. *Discipline Without Shouting Or Spaking : Praktical Solusions to the Most Common Preschool Behavior Problems*, New New oek : MJF Books
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Oktavina Fenny Dwi (2014) <file:///C:/Users/nw/Documents/kampus/contoh%20proposal%205.pdf>
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Pradipto Sindu (2015) <file:///C:/Users/nw/Documents/kampus/contoh%20proposala%204.pdf>
- Robbins. Sthepen P. (2006:432. “Perilaku Organisasi”, *pretice Hall, edisi kesepuluh sabardiri, 2006. “peningkatak kinerja melalui perilaku kinerja berdasarkan kecerdasan emosional”*. : Telaah Bisnis, Vol, 7, No.1
- Sarumaha Yulius (2018). <file:///C:/Users/nw/Documents/kampus/contoh%20proposal%201.pdf>
- Sastrohadiwiryo. B. S. (2013:296). *Manajemen tenaga kerja indonesia, pendekatan administratifdan operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti.(2014:1. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Mandar Maju.Bandung.
- Siswanto, B. Sastrihadiwiryo. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja : rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja*, Cetakan Kedua, penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Sopiah. (2018:170). *Perilaku organisasi*.Andy, Yogyakarta
- Sugiyono (2013) memahami penelitian kuantitatif Bandung alfabeta Grafindo Persada
- Sugiyono (2019) memahami penelitian Kuantitatif Kualitatifdan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan R & D*. Bandung: Alfabeta

- Sumantri, Numan. (2012:53). *Pembaharuan pendidikan IPS*. Bandung : Rosda karya
- Suryana sumantri. (2014). *Perilaku organisasi*. Bandung : Universitas padjadjaran
- Tjiptono, (2014). *Perilaku organisasi*. Penerjemah : Diana Angelina. Edisi 12. Buku 1 Jakarta : salemba empat