



## Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Siak

Yulia<sup>1✉</sup>, Bunari<sup>2</sup>, Daviq Chairilisyah<sup>3</sup>  
Administrasi Pendidikan, Universitas Riau  
Email: [leaaja82@gmail.com](mailto:leaaja82@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak. Masalah yang ditemukan meliputi rendahnya kesadaran terhadap peraturan, ketidakhadiran pada jam kerja, dan kurangnya pemahaman sistem kerja yang mengakibatkan kinerja yang belum optimal. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner kepada 95 pegawai yang dipilih secara stratified sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan alat bantu statistik SPSS 25.0 untuk menguji validitas dan reliabilitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh dominan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa 67.7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik dan menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak*

## Abstract

This study aims to investigate the influence of work environment, leadership quality, and work motivation on employee performance at the Department of Education and Culture of Siak Regency. Issues identified include low awareness of regulations, absenteeism during work hours, and a lack of understanding of the work system resulting in suboptimal performance. The research utilized a quantitative approach with a survey using a questionnaire distributed to 95 employees selected through stratified sampling. Data were analyzed using multiple linear regression and SPSS 25.0 to test the validity and reliability of the data. The findings indicate that work environment, leadership quality, and work motivation significantly influence employee performance, with leadership quality exerting a dominant influence. The regression equation shows that 67.7% of the variance in employee performance can be explained by these three variables. These findings imply that improving leadership quality, enhancing the work environment, and increasing work motivation can enhance employee performance. This study is expected to contribute to human resource management in the public sector and serve as a reference for further research in this field.

Keywords: *Work Environment, Leadership Quality, Work Motivation, Employee Performance, Department of Education and Culture in Siak Regency*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen terpenting dalam sebuah organisasi, menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko (2001) menekankan pentingnya pembangunan SDM seiring kemajuan teknologi. Manusia, sebagai perencana, pelaku, dan penentu keberhasilan, memainkan peran dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tanpa peran aktif manusia, teknologi canggih tidak akan bermanfaat.

Kinerja pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik menunjukkan tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diperhatikan karena kualitas kinerja sangat mempengaruhi efektivitas organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi pegawai, sementara kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi dan membimbing anggota organisasi menuju pencapaian tujuan. Motivasi kerja, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai.

Kinerja organisasi merupakan indikator utama produktivitas dan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Menurut Rivai (2011) dan Sobandi (2006), kinerja organisasi mencakup

pencapaian input, output, outcome, benefit, dan impact dalam kurun waktu tertentu. Pemerintah melalui undang-undang memberikan kewenangan luas kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kinerja organisasi.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki pegawai dengan karakteristik individu yang berbeda-beda, kemungkinan mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai ke arah yang lebih optimal. Oleh karena itu diperlukan sikap saling menghormati perbedaan antar pegawai sehingga tercipta kerja sama yang solid. Perbedaan identitas ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, umur, fisik, pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan suku dan faktor lainnya.

Adapun perbedaan tersebut bisa terlihat pada Tabel 1.1 saat observasi awal. Terhitung data yang diperoleh menunjukkan bahwa banyak pegawai yang tergolong honorer dengan pendidikan masih SLTA di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak.

Tabel 1.1

Klasifikasi Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak Tahun 2020

No	Klasifikasi Personil		Pegawai Negeri Sipil	Honorer
1	Golongan	IV	19	-
		III	40	-
		II	21	-
		I	1	-
		Honorer pemda	-	5
		Honorer kantor	-	244
		Kepala Dinas	1	-
		Sekretaris	1	-
2	Jabatan Struktural	Ka. Subbag	3	-
		Ka. Bid	5	-
		Ka. Seksi	15	-
		Staf	56	-
	Usia	Dibawah 40 th	23	182

3		Antara 40-50 th	34	23
		Diatas 50 th	24	33
4	Pendidikan	S3	1	-
		S2	18	3
		S1	41	66
		D3	1	7
		D2	2	2
		D1	-	2
		SLTA	18	115
		SMP	-	12
		SD	1	30
5	Masa Kerja	Dibawah 5 th	-	-
		5-10 th	1	-
		10-15 th	51	-
		15-20 th	9	-
		20-25 th	-	-
		Diatas 25 th	30	-

Sumber: Renstra 2021-2026 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak

Indikasi lain masih banyak pegawai yang belum potensial dalam memahami sistem dan prosedur kerja sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat cuma dengan pegawai tertentu saja. Hal ini mungkin disebabkan pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi hanya terfokus pada beberapa orang pegawai saja sehingga mengurangi motivasi yang lain dalam bekerja sama. Penetapan standar pekerjaan yang dilaksanakan masih belum terlaksana dengan baik dan belum merata sehingga mengakibatkan ada beban kerja yang berlebihan pada pegawai. Fenomena diatas memberikan pemasalahan yang harus segera diatasi guna meningkatkn kinerja pegawai.

Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun masih ada kendala seperti rendahnya kesadaran akan peraturan, disiplin kerja yang kurang, dan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei, yang memungkinkan pengumpulan, penafsiran, dan penyajian data dalam bentuk angka secara objektif. Subjek penelitian adalah pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak yang berjumlah 124 orang, dengan objek penelitian meliputi variabel bebas seperti lingkungan kerja (X1), kualitas kepemimpinan (X2), dan motivasi kerja (X3), serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Lokasi penelitian berada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak, Riau, dan dilakukan dari bulan September 2023 hingga selesai.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersifat terstruktur dan diukur dalam skala numerik, diperoleh dari sumber sekunder seperti instansi terkait, studi pustaka, dan penelitian terdahulu yang relevan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak yang berjumlah 124 orang, dengan teknik pengambilan sampel stratified sampling yang membagi populasi menjadi strata atau tingkatan dan memilih sampel secara acak sesuai proporsinya. Berdasarkan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 orang.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji menggunakan formula Pearson Product Moment dan software SPSS 25.0 for Windows. Analisis data kuantitatif dilakukan melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis (uji F dan uji t), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan tabel interpretasi skor mean yang mengkategorikan tingkat korelasi variabel dengan skala tertentu, sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak. Indikator-indikator seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang cukup efektif, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik, serta peluang pengembangan yang

memadai berperan penting, meskipun kondisi penerangan ruang kerja masih perlu perbaikan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dinilai positif dengan rata-rata nilai 3,8.

Selain itu, kualitas kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, dengan indikator-indikator seperti kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab yang dinilai sangat baik. Rata-rata nilai untuk kualitas kepemimpinan adalah 4,3, yang menunjukkan efektivitas pemimpin dalam mengelola tim dan mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan indikator-indikator seperti pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman, dukungan sosial, pengakuan prestasi, dan kesempatan untuk aktualisasi diri yang semuanya dinilai tinggi. Rata-rata nilai motivasi kerja adalah 4,0, menunjukkan pemenuhan komprehensif terhadap berbagai kebutuhan pegawai.

Secara simultan, lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F-ratio 63.585 dan signifikansi 0.000. Ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak. Penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan dalam ketiga aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa mendatang.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis, lingkungan kerja (25.5%), kualitas kepemimpinan (66.9%), dan motivasi kerja (52.4%) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak. Kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh dominan (t-hitung 8.684, Sig. 0.000), diikuti motivasi kerja (t-hitung 6.009, Sig. 0.000) dan lingkungan kerja (t-hitung 2.872, Sig. 0.000). Uji F menunjukkan model regresi signifikan (F-hitung 63.585, Sig. 0.000), dengan persamaan regresi  $Y = 4.671 + 0.346X_1 + 0.700X_2 + 0.601X_3$ , dan nilai  $R^2$  sebesar 0.677 yang menjelaskan 67.7% variasi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Abin Syamsuddin Makmum, Psikologi Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003),zHal.37
- Anderson, L., Mason, K., Hibbert, P., & Rivers, C. (2017). Management Education In Turbulent Times. Journal Of Management Education, 41(2), 303–306.

<https://doi.org/10.1177/1052562916682208>

- Ardiyani, N. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Kantor Distribusi Jateng Dan Di Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 704-713.
- Arifin, N. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Benardin. H. John And Joyco E. A. Russell. 2011. *Human Resources Management: An Experimental Approach*. New York: Mcgraw-Hill, Series In Management.
- Bennis, Warren, G, Benne, Kenneth D. Dan Chin, R. 1997. *Merencanakan Perubahan*, Jakarta: Intermedia.
- Covey, Stephen R. 1997, *Kepemimpinan Yang Berprinsip*, Jakarta: Binarupa Asara.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan:(Studi Kasus Pada Pt. Suparma Tbk). *Media Mahardhika, Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* 17(2), 278-288.
- Gibson, James L., John M, Ivanchevich, James H. Donnely Jr. 2010. *Organisasi Dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Pt. Bumi Aksara
- Hermawan, Rino Tri, And Sawarni Hasibuan. 2018. "Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di Pt. Jci." *Pasti Xi(1)*: 84– 97. Herni Anisa Putri Dan A. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Kurniadin Didin., & Machali Imam. (2016). *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta. Penerbit Ar-Ruzz Media.
- Kurniawan, A. H., Prasilowati, S. L., & Suyanto, S. (2019). Determinan Kinerja Pegawai: Peran Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4(2), 287-294.
- Linda, M. R., Megawati, M., & Japriska, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (Pls). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.  
Bandung: Remaja Rosdakarya