

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

The Influence of Leadership, Competence, Motivation, and Work Environment on Employee Performance

Sri Langgeng Ratnasari^{1*}, Muhammad Soffa Firdaus², Alpino Susanto³, Gandhi Sutjahjo⁴, Widyono Winarso⁵, Shayla Hurul Aini⁶, Adinda Rachel Nainggolan⁷, Usma Natta⁸, Abdul Thalib Bon⁹, Nola Fibriyani Bte Salman¹⁰

^{1-3,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Batam, Indonesia

⁵Universitas Islam 45, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

⁸Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan dan fungsi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dengan memaksimalkan kinerja pegawai tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 50 orang. Sampel terdiri dari 50 responden. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 23. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta keempat variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kompetensi; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The success of government agencies in achieving goals and functions is influenced by employee performance by maximizing employee performance. The aim of this research is to determine and analyze the influence of leadership, competence, motivation and the work environment on employee performance at the Regional State Intelligence Agency of Riau Islands Province. The population of this study were 50 employees at the Regional State Intelligence Agency of Riau Islands Province. The sample consisted of 50 respondents. Data analysis used multiple regression and hypothesis testing using the SPSS version 23 test tool. The results of this research concluded that leadership had a positive and significant effect on the performance of employees, competence had a positive and significant effect on the performance of employees, motivation has a positive and significant effect on the performance of employees work environment has a positive and

significant effect on the performance of employees, and the four variables simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of the Riau Islands Province Regional State Intelligence Agency.

Keywords: *Work Discipline; Work Facilities; Creativity; Cooperation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan SDM yang produktif maka dibutuhkan SDM yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam bidang masing-masing, selain diperlukan kepemimpinan yang baik, kompetensi kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang memadai bagi setiap pegawai. Pasal 4 ayat (1) UUD 1945, UU Nomor 17 Tahun 2011 tentang Intelijen Negara, dan Perpres Nomor 90 Tahun 2012 tentang Badan Intelijen Negara sebagaimana diubah dengan Perpres Nomor 73 Tahun 2017. Dengan dasar hukum yang kuat, Badan Intelijen Negara berperan dalam menjaga keamanan dan kestabilan negara Indonesia. Peran yang besar tentunya membutuhkan kinerja yang baik oleh pegawai.

Evaluasi kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah tergolong ‘Baik’ namun perlu ditingkatkan agar capaian kinerja organisasi mendapatkan predikat ‘Sangat Baik’. Dengan kondisi tersebut, dibutuhkan sesuatu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi. Menurut (Ikhsan, 2016) kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan tugas dan fungsi yang sangat berat maka pegawai Badan Intelijen Negara Provinsi Kepri memerlukan karakter yang menunjukkan kepribadian yang kuat dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja, sehingga para pegawai mampu beradaptasi terhadap lingkungan, mampu berpikir dan merespon gejala-gejala dan melakukan analisa resiko, tetap terampil dan profesional dalam bekerja dan tercermin dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Sesuai dari hasil observasi yang dilakukan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Faktor pertama yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Latar belakang pemimpin di Binda Provinsi Kepulauan Riau dapat berasal dari unsur militer, kepolisian, atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan adanya latar belakang yang berbeda dari ketiga unsur tersebut, tentu tidak mudah dalam merangkul semua pegawai dan menyatukan pegawai yang juga memiliki latar belakang berbeda di Binda Provinsi Kepulauan Riau.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi yang ada pada pegawai belum seluruhnya dikembangkan dan ditingkatkan karena masih terdapat pegawai di Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang belum mengikuti Pendidikan Intelijen Dasar. Pendidikan tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap kompetensi pegawai untuk dapat bekerja dan menjalankan tugasnya dengan baik. Semakin baik

kompetensi pegawai maka Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau akan terus berkembang dan berinovasi.

Faktor yang ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Berdasarkan wawancara, motivasi pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau masih tergolong rendah dan terdapat beberapa pegawai yang masih sering mengeluhkan permasalahan mengenai tugas serta tanggung jawab yang tengah diberikan kepada pegawainya, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi penurunan kinerja para pegawainya. Dampak yang akan ditimbulkan dari hal tersebut adalah penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan masih terdapat pegawai yang sering terlambat tiba di kantor, tidak dapat tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, bahkan sampai meninggalkan tugas selama ber jam-jam tanpa adanya keterangan.

Kondisi tersebut disebabkan belum adanya *sistem reward and punishment* bagi pegawai sehingga pegawai tergolong acuh tak acuh dan kurang termotivasi dalam melakukan tugasnya. Selain itu dengan kondisi seluruh pegawai sudah menjadi pegawai tetap dan mendapatkan pendapatan yang cukup membuat pegawai berada di zona nyaman yang dapat menurunkan motivasinya dalam bekerja, sehingga diperlukan sesuatu hal untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Saat ini jumlah pegawai di Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau hanya berjumlah 50 orang yang jauh dari jumlah ideal. Dengan kondisi tersebut setiap pegawai mempunyai tugas-tugas yang rangkap dan juga pegawai tidak memiliki hari libur seperti pegawai ASN pada lembaga pemerintahan lainnya. Hal tersebut akhirnya mempengaruhi lingkungan kerja pada Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Lingkungan kerja menjadi penuh tekanan karena tuntutan tugas yang sangat banyak untuk dapat diselesaikan dengan baik. Lingkungan kerja tersebut juga membuat pegawai menjadi cepat lelah dan jenuh sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi. Pemimpin yang berkualitas mampu mengayomi dan memberikan contoh yang baik dan akan mendorong pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang berkualitas berkaitan mendukung capaian tujuan organisasi. Kompetensi pegawai yang tinggi menunjukkan kualitas suatu organisasi, untuk itu peningkatan kompetensi pegawai itu sangat perlu untuk mendukung kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat didorong dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bersangkutan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada kehidupan pribadi pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan tidak stress akan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2018). Dengan metode *survey* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pengukuran

variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah populasi adalah wilayah yang terdiri dari subyek atau obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiono, 2019). Populasi penelitian ini adalah pegawai di Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 50 orang pegawai yang tersebar di seluruh Kabupaten/Kota seluruh Provinsi Kepulauan Riau. Sampel ialah bagian dari karakteristik tertentu didalam keseluruhan populasi (Sugiyono, 2019). Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan hal itu maka sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membagikan kusioner kepada pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan diisi secara langsung oleh pegawai yang bersangkutan, sedangkan data sekunder diperoleh dari wawancara dengan yang memiliki wewenang pada Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Variabel Kepemimpinan (X1)

| No | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | X1.1 | 0.768 | 0.444 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0.599 | 0.444 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0.767 | 0.444 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0.460 | 0.444 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0.779 | 0.444 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0.821 | 0.444 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0.768 | 0.444 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0.746 | 0.444 | Valid |

Sumber: Penelitian 2024.

Tabel 2
Variabel Kompetensi (X2)

| No | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | X2.1 | 0.745 | 0.444 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0.801 | 0.444 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0.630 | 0.444 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0.838 | 0.444 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0.679 | 0.444 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0.842 | 0.444 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0.850 | 0.444 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0.652 | 0.444 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0.896 | 0.444 | Valid |
| 10 | X2.10 | 0.803 | 0.444 | Valid |

Sumber: Penelitian 2024.

Tabel 3
Variabel Motivasi (X3)

| No | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | X3.1 | 0.870 | 0.444 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0.724 | 0.444 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0.873 | 0.444 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0.893 | 0.444 | Valid |
| 5 | X3.5 | 0.786 | 0.444 | Valid |
| 6 | X3.6 | 0.752 | 0.444 | Valid |
| 7 | X3.7 | 0.703 | 0.444 | Valid |
| 8 | X3.8 | 0.794 | 0.444 | Valid |
| 9 | X3.9 | 0.851 | 0.444 | Valid |
| 10 | X3.10 | 0.878 | 0.444 | Valid |

Sumber: Penelitian 2024.

Tabel 4
Variabel Lingkungan Kerja (X4)

| No | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | X4.1 | 0.837 | 0.444 | Valid |
| 2 | X4.2 | 0.769 | 0.444 | Valid |
| 3 | X4.3 | 0.726 | 0.444 | Valid |
| 4 | X4.4 | 0.793 | 0.444 | Valid |
| 5 | X4.5 | 0.837 | 0.444 | Valid |
| 6 | X.6 | 0.835 | 0.444 | Valid |

Sumber: Penelitian 2024.

Tabel 5
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Y.1 | 0.768 | 0.444 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0.599 | 0.444 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0.767 | 0.444 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0.460 | 0.444 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0.779 | 0.444 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0.821 | 0.444 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0.768 | 0.444 | Valid |
| 8 | Y.8 | 0.746 | 0.444 | Valid |
| 9 | Y.9 | 0.781 | 0.444 | Valid |
| 10 | Y.10 | 0.723 | 0.444 | Valid |

Sumber: Penelitian 2024.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dapat dengan dua cara, yaitu *Repeated Measure* atau pengukuran ulang dan *One Shot* atau pengukuran sekali saja (Ghozali, 2020).

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliabilitas

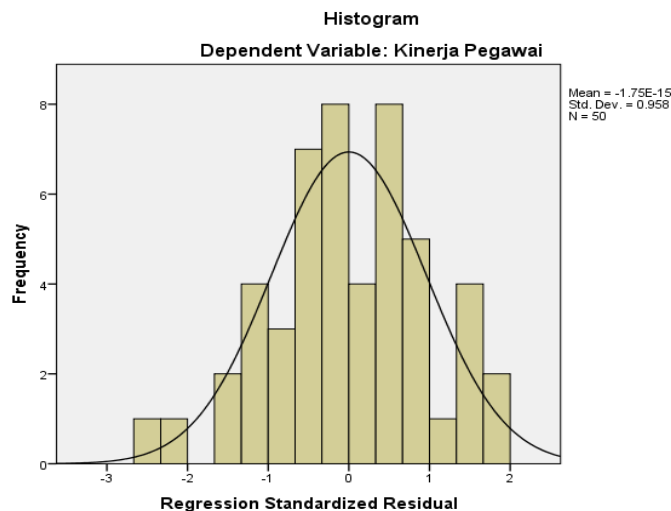
| Variabel | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------------|----------------|--------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0.857 | 0,6 | Reliabel |
| Kompetensi (X2) | 0.922 | 0,6 | Reliabel |
| Motivasi (X3) | 0.942 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X4) | 0.883 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.955 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Penelitian, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner sudah memenuhi syarat reliabel. Atau dengan kata lain, semua pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

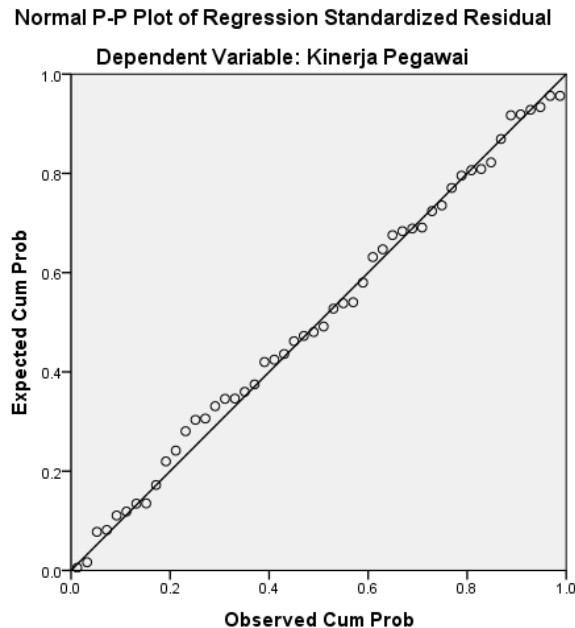
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan alat statistik yaitu *software* SPSS. Uji normalitas dapat ditampilkan dengan grafik histogram, dari histogram terlihat bahwa data menyebar dari kiri ke kanan, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Gambar 2
Grafik Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Pada grafik normalitas *P-P Plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini disimpulkan bahwa garis modal regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi apakah persamaan yang dibentuk terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan *variabel inflation factor* (VIF). Caranya adalah melihat variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai VIF jika nilainya kurang dari 10 maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan | .758 | 1.319 |
| | Kompetensi | .640 | 1.563 |
| | Motivasi | .636 | 1.573 |
| | Lingkungan Kerja | .990 | 1.010 |

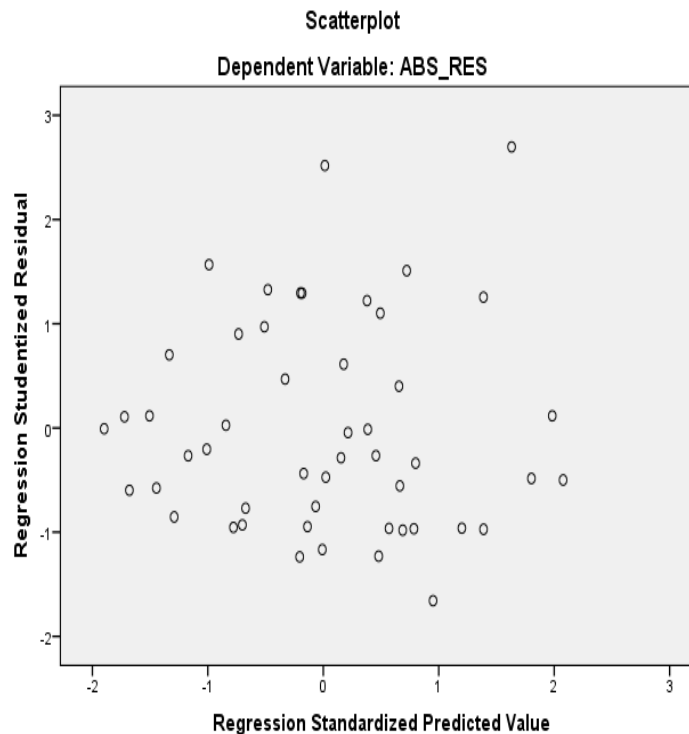
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai VIF untuk variabel independen terdapat kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel Kepemimpinan sebesar 1.319 variabel kompetensi sebesar 1.563 variabel motivasi sebesar 1.573 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1.010. Nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10. Variabel Kepemimpinan sebesar 0.758, variabel kompetensi sebesar 0.640, variabel motivasi sebesar 0.636 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0.990. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi telah terjadi kesamaan *variance* atau tidak. Data yang baik adalah data yang bebas dari gejala heteroskedastisitas, dalam mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat sebuah grafik. Apabila pada grafik terlihat tidak membentuk sebuah pola dan titik titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 maka hal demikian disebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Penyebaran titik-titik pada *scatter plot* menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya diatas dan dibawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | | | | |
|-------|------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------|------|
| Model | | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | |
| | | | B | Std. Error | Tolerance | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1 | -14.121 | 6.290 | .758 | 1.319 | | -2.245 | .030 |
| | Kepemimpinan | | .342 | .138 | .640 | 1.563 | .238 | 2.471 | .017 |
| | Kompetensi | | .591 | .124 | .636 | 1.573 | .499 | 4.758 | .000 |
| | Motivasi | | .250 | .114 | .990 | 1.010 | .231 | 2.192 | .034 |
| | Lingkungan Kerja | | .334 | .141 | | | .200 | 2.371 | .022 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 28 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = -14.121 + 0.342X_1 + 0.591X_2 + 0.250X_3 + 0.334X_4 + e$$

Artinya:

- Konstanta memiliki nilai sebesar 0 ini menunjukkan jika kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja nilai adalah nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar -14.121.
- Variabel Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.342 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.342. Koefisien Kepemimpinan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai Kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.591 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.591. Koefisien kompetensi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.250 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.250. Koefisien motivasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai motivasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.334 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.334 Koefisien lingkungan kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%. Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.679 adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
- Jika t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 50 orang terdapat hasil sebagai berikut.

Tabel 9
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -14.121 | 6.290 | | -2.245 | .030 |
| | Kepemimpinan | .342 | .138 | .238 | 2.471 | .017 |
| | Kompetensi | .591 | .124 | .499 | 4.758 | .000 |
| | Motivasi | .250 | .114 | .231 | 2.192 | .034 |
| | Lingkungan Kerja | .334 | .141 | .200 | 2.371 | .022 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar $2.471 > 1.679$ t-tabel dan nilai sig $0.017 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar $4.758 > 1.679$ t-tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar $2.192 > 1.679$ t-tabel dan nilai sig $0.034 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel Motivasi, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar $2.371 > 1.679$ t-tabel dan nilai sig $0.02 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_4 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Secara parsial variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%. Pada penelitian ini nilai F-tabel sebesar 2.58, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut

- Jika F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- Jika F-hitung < F-tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Tabel 10
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 438.467 | 4 | 109.617 | 24.233 | .000 ^b |
| | Residual | 203.553 | 45 | 4.523 | | |
| | Total | 642.020 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $24.233 > 2.58$ F-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, variabel kompetensi, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi yang secara parsial dan bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 11
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .826 ^a | .683 | .655 | 2.127 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2024

Diperoleh nilai angka R sebesar 0.826, artinya korelasi antara variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 82.6 %. Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.683, hal ini berarti presentase sumbangan variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dalam model regresi sebesar 68.3 % dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 31.7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar 2.471 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.676 dan nilai signifikansi 0.017 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasa bahwa dengan adanya pemantauan dari pimpinan dan pemimpin selalu aktif berperan dalam seluruh kegiatan maka mampu membuat kinerja pegawai tercapai dengan maksimal.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 4.758 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.676 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai merasa bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai merupakan aspek penting dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 2.192 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.676 dan nilai signifikansi 0.034 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel Motivasi. Dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai mampu membuat ide-ide baru dengan sistematis, memodifikasi (mengganti, menyusun, mengelaborasi) ide yang ada dan kemudian pegawai selalu mencari cara-cara yang baru untuk melakukan sesuatu hal, walaupun sudah ada cara penyelesaian dengan cara-cara yang sebelumnya dan tentunya tidak melanggar SOP yang berlaku di Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Maka dengan adanya motivasi pegawai mampu membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.371 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.676 dan nilai signifikansi 0.022 lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H4 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai merasa lingkungan yang ada pada Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau sangat baik dan mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan nyaman. Tentunya hal ini mampu memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai yang lebih optimal.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar 24.233 lebih besar dari F-tabel 2. 58 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H5 diterima, dengan demikian maka variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena adanya sikap kepemimpinan yang baik dan kompetensi pegawai yang mumpuni dan motivasi pegawai untuk selalu menjadi lebih baik lagi serta lingkungan kerja yang solid mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap capaian kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
5. Kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran ataupun masukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, bagi Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang ingin meningkatkan kinerja pegawai yang harus dilakukan adalah melakukan membuat aturan ketentuan yang lengkap sehingga memiliki kejelasan dalam hal sanksi apabila adanya pelanggaran dan apresiasi bagi pegawai yang berkomitmen sehingga tujuan utama Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau dapat terpenuhi.
2. Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau perlu membuat beasiswa untuk pegawai dalam meningkatkan kompetensi agar kinerja pegawai lebih maksimal.

3. Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau harus konsisten dalam memberikan hal-hal yang dibutuhkan pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga motivasi akan terbentuk dan akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Badan Intelijen Negara Daerah Provinsi Kepulauan Riau perlu meningkatkan ruang interaksi dan diskusi kepada pegawai agar keterikatan hubungan yang harmonis antar pegawai dapat terjalin dengan baik dan bisa di ajak untuk belingklungan kerja dalam melakukan pekerjaan agar lebih baik.
5. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 68.3 %, sedangkan sisanya sebesar 31.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amalia, N. Z. (2020). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, Budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap Kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Tesis*. Program pascasarjana. Universitas Pancasila. Jakarta Selatan.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Jurnal Humaniora Volume 18 No. 2, September 2018: Hal. 86-93*.
- Astina, S., & Sjarlis, S., & Oktaviani, A. S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten kepulauan selayar. *Junal Gendhera Buana Volume 1 No 3, April 2023 : Hal. 252-265*.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan : CV. Pena Persada.
- Ciptomulyono, U. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Manajemen Stress dan Kinerja Karyawan pada Dinas X Provinsi Jawa Timur. *Tesis*. Program pascasarjana. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Jawa Timur.
- Fadude, F. D. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah mandiri cabang bitung. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 31 – 40*.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9-21.
- Ghozali, Imam. (2020). *25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hanafi, A. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik Vol. 02 No. 01*.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71–80*.

- Heriyanti, Sinta Sundari, & Putri, Rahma. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925.
- Husniati, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen Online Vol. 3 No. 12 Desember (2019) 1155-1170*
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinann, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan ilmu sosial Volume 3, Issue 1*
- Hutahaean, W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan, Malang: Ahlimedia Press.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 97055.
- Ishak, A. W. A., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan. *J. Paradigma Administrasi Negara*, Vol. 2 (2): 62-66.
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Laela, S. (2017). Kepemimpinan dan Motivasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta VOL. 19 NO. 3*
- Laili, W. (2023). Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership: Studi Literatur Review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen Vol.1, No.3*
- Lombogia, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kakas. *Jurnal EMBA Vol.10 No.4 Oktober 2022*.
- Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3, Nomor 2*.
- Metalia, A. A., & Aryani, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan penghubung Pemerintah provinsi Papua di Jakarta. *Jurnal Sosial Dan Sains Volume 3 Nomor 3 2023*.
- Nitisemito, Alex S. 2015, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke empat, penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Prosiding Manajemen. Bandung.
- Rahadi, D. R., & Susilowati, E., & Farid. M. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. Tasikmalaya : CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rahmad. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi Volume IV, Nomor 01*.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.

- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, organisasi, dan bisnis, Vol. 1 No. 4 Tahun 2021* (593-602).
- Rivai, Z. V. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Romadhona, C. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 18*.
- Rosyid, W. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Sanusi, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, M. Y., & Handayani, M. P., & Aziz, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Jurnal Metodologi Administrasi Publik*.