



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN URUSAN ADMINISTRASI MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA

Dwi Pudji Astuti¹, Muhammad Taufan Maharto², Fahmi Rifki Fadhilah³

Universitas Budi Luhur, Jakarta

dwi210112@gmail.com¹, taufanmaharto@gmail.com², fahmi2772@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menjadikan penelitian sebelumnya sebagai salah satu sumber literatur serta referensi. Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang pada umumnya terletak pada populasi atau sampel, variabel, tempat serta metode pengolahan data yang digunakan. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebarakan secara langsung melalui google form kepada pegawai di lingkungan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar t hitung (16,370) > t tabel (1,663). Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar t hitung (12,546) > t tabel (1,663). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar t hitung (26,964) > t tabel (1,663). Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar F hitung (270,789) > F tabel (2,72) dan besarnya pengaruh adalah sebesar 90,7 %.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the influence of Work Environment, Leadership Style and Competence toward Employee Performance. This research makes the previous research as one source of literature and reference. However, this study has differences with previous research which generally lies in the population or sample, variable, place and method of data processing used. The research data were obtained from questionnaires distributed directly through google form to the employees at Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI with the characteristics of respondents by gender, age, length of work and education of respondents. Data processing is done by using SPSS version 25.0 which includes validity test, reliability test, correlation test, multiple linear regression test and classical assumption test. The results showed that work environment partially has significant influence toward employee performance with t count (16.370) > t table (1.663). Leadership style significantly has influence toward employee performance with t count (12.546) > t table (1.663). Competence significantly has influence toward employee performance with t count (26.964) > t table (1.663). Simultaneously, work environment, leadership style and competence have significant influence toward employee performance with F count (270.789) > F table (2.72) and the influence value is 90.7 %.

Keywords : *Work Environment, Leadership Style, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap negara mempunyai aturan hukum tersendiri yang berbeda dengan negara lain, termasuk Indonesia. Sistem hukum di Indonesia menganut sistem hukum eropa kontinental (*civil law*). Hal ini dapat dilihat dari sejarah, politik hukum, sumber hukum, dan sistem penegakan hukumnya yang mengacu pada sistem hukum tersebut.

Ketaatan kepada peraturan dan hukum adalah sebuah konsep yang harus diwujudkan dalam diri setiap warga negara. Semakin seseorang itu taat hukum, maka bisa disimpulkan

kalau tingkat kesadaran hukumnya juga tinggi. Unsur-unsur dalam sistem hukum mempunyai hubungan yang khusus dengan unsur-unsur lingkungannya. Selain itu, bahwa sistem hukum merupakan sistem yang terbuka, karena peraturan-peraturan hukum dengan istilah-istilahnya yang bersifat umum, terbuka untuk penafsiran yang berbeda dan penafsiran yang luas.

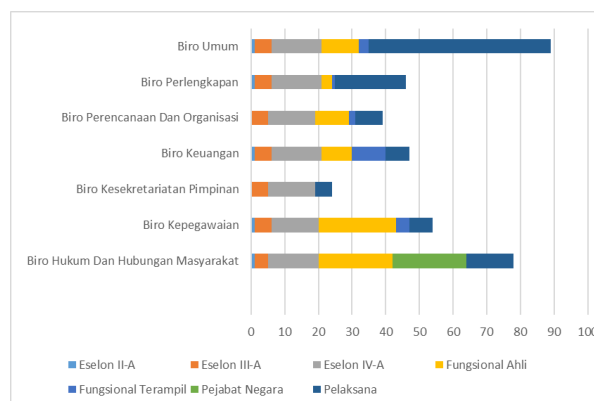
Menurut (Herman & Manan, 2012), hukum di Indonesia pada dasarnya dipengaruhi oleh perpaduan dari beberapa sistem hukum, yaitu hukum Islam, hukum adat dan hukum Eropa terutama Belanda (eropa kontinental). Perjalanan perkembangan hukum di Indonesia dimulai dari masa kerajaan sebelum penjajahan, masa penjajahan kolonial Belanda 1926-1942, masa penjajahan Jepang 1942-1945 dan masa kemerdekaan 1945 sampai dengan sekarang.

Mahkamah Agung (MA) Republik Indonesia merupakan lembaga yudikatif yang bertugas menjaga undang-undang (UU), peraturan-peraturan dan ketentuan hukum lainnya yang ditaati dengan menjatuhkan sanksi terhadap setiap pelanggaran hukum/UU. Selain itu, yudikatif juga bertugas untuk memberikan putusan dengan adil sengketa sipil yang diajukan ke pengadilan untuk diputuskan.

MA merupakan pengadilan tertinggi yang memiliki tugas sebagai pengadilan pada tingkat kasasi. Selain itu, tugas MA membina keseragaman dalam penerapan hukum melalui putusan kasasi dan peninjauan kembali dengan tujuan menjaga agar semua hukum dan UU di seluruh wilayah negara Republik Indonesia diterapkan secara adil, tepat dan benar. Dengan terjaganya penerapan hukum di Indonesia, diharapkan akan menimbulkan kepuasan bagi para pencari keadilan. Disamping menangani teknis peradilan di bawah Satuan Kerja (Satker) Kepaniteraan, institusi MA juga didukung oleh Satker Badan Urusan Administrasi (BUA) yang dipimpin oleh seorang Sekretaris MA yang merupakan pejabat struktural setingkat eselon I.

BUA bertugas membantu Sekretaris MA dalam membina dan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, administrasi kepegawaian, finansial, perlengkapan dan ketatausahaan pengadilan di semua lingkungan peradilan, serta kehumasan, keprotokolan dan kerumahtanggaan di lingkungan Sekretariat dan Kepaniteraan MA. Dalam melaksanakan tugas, BUA menyelenggarakan fungsi :

1. Koordinasi dan pembinaan perencanaan, pengorganisasian, administrasi kepegawaian, finansial, perlengkapan dan ketatausahaan pengadilan di semua lingkungan peradilan, serta kehumasan, keprotokolan dan kerumahtanggaan di lingkungan Sekretariat dan Kepaniteraan MA.
2. Pelaksanaan urusan perencanaan, pengorganisasian, administrasi kepegawaian, finansial, perlengkapan dan ketatausahaan pengadilan di semua lingkungan peradilan, serta kehumasan, keprotokolan dan kerumahtanggaan di lingkungan Sekretariat MA.



Gambar 1.

**Sebaran Pegawai Badan Urusan Administrasi MA Berdasarkan Jenjang Jabatan
Sumber: Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI (2022)**

Diskusi mengenai SDM di instansi pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten (Uchjana Effendy, 2006).

Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada public (Primanda, 2008). Menurut (Stoner, 1989), kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Sementara itu (Bernardin & Russell, 1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Primanda, 2008).

Tabel 1 Kinerja Pegawai BUA MA RI

Tahun	Nilai Rata-rata	Keterangan
2018	91,23	Sangat Baik
2019	90,12	Baik
2020	87,08	Baik
2021	91,41	Sangat Baik

Sumber: Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung-RI (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dari tahun 2018-2021 berada dalam status kinerja yang baik. Namun yang menjadi fenomena disini adalah terjadinya fluktuasi kinerja pegawai pada satker BUA. Berdasarkan hasil observasi, dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari, koordinasi diantara biro-biro di lingkungan BUA MA dirasa masih kurang sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Hal inilah yang disinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai di lingkungan BUA MA.

Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa ruangan kerja pegawai yang suhu udaranya tidak sejuk walaupun sudah menggunakan AC (*air conditioning*) yang disebabkan sirkulasi aliran AC di gedung lama yang kurang sempurna. Lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti ini dapat mempengaruhi semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja.

Di sisi lain adanya fenomena yang terjadi soal ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu dimana adanya research gap lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (R. D. Prakoso et al., 2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian (A. Prakoso & Efendi, 2022) dan (Mahmudin, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu dimana adanya research gap juga terjadi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Kurniawati et

al., 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (E. Sugiyono & Rahajeng, 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi (ANGGRAENI, 2019). Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Prayogi et al., 2019) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Di bidang peningkatan kualitas SDM, MA terus berupaya untuk memenuhi kewajiban peningkatan kompetensi dalam bentuk pelatihan kepada seluruh PNS di lingkungan peradilan yang telah ditetapkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Melalui pemanfaatan teknologi informasi diupayakan secara maksimal di bidang pendidikan dan pelatihan. Selama pandemi, Badan Litbang Diklat Kumdil MA telah melakukan migrasi bentuk kegiatan pendidikan dan pelatihan dari metode klasikal ke daring. (Sumber : Laporan Tahunan MA RI Tahun 2020).

Namun, berdasarkan hasil observasi di lingkungan BUA MA masih terdapat pegawai yang penempatan kerjanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti seorang pegawai berpendidikan sarjana hukum namun ditempatkan di Biro Keuangan. Tentu saja ini tidak sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*. Ini berarti menempatkan orang sesuai keahliannya. Sebuah tim kerja akan mampu bergerak lebih baik kalau orang di dalamnya mengurus hal-hal sesuai keahliannya.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian atau *research gap* ditemukan pada penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Penelitian (Evisastra et al., 2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (A. Prakoso & Efendi, 2022) dan (Kharisma, 2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berangkat dari pemikiran bahwa SDM merupakan faktor yang dominan dalam suatu organisasi maka penulis melakukan wawancara secara lisan kepada rekan kerja mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (P. Sugiyono, 2016) metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Jika dilihat dari tujuan penelitiannya, jenis penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian deskriptif analitis. Deskriptif analitis merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan data yang sifatnya aktual dan dilanjutkan dengan menganalisis untuk mencari hubungan,

kaitan dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini, pendekatan analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dengan adanya pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

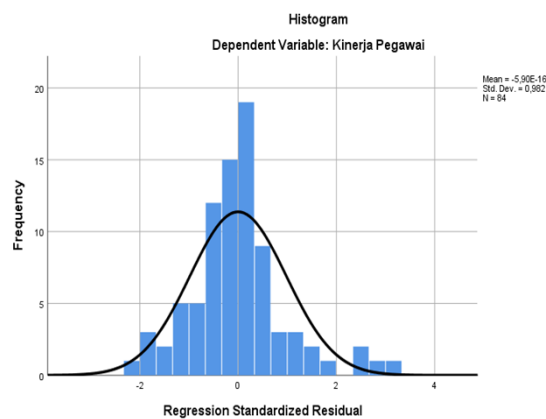
A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendapatkan parameter estimasi dari model dinamis yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode penaksiran OLS (Ordinary Least Square) dengan beberapa asumsi yang menjadi dasar penggunaan metode tersebut, yaitu: uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Normalitas

a) Analisis Grafik



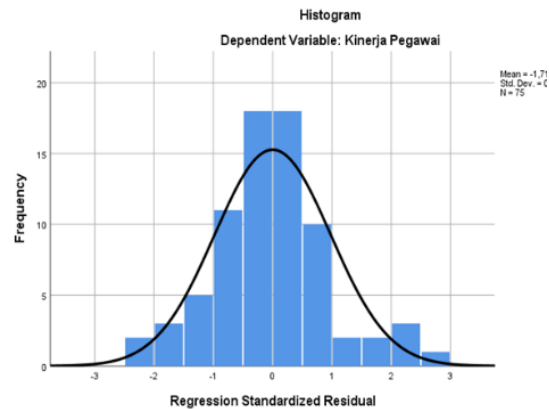
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram Sebelum Outlier

Sumber : Output SPSS Ver.25

Gambar 2 menunjukkan bahwa diagram histogram sebelum outlier berdistribusi condong ke kiri, dimana gambar histogram tersebut berpola distribusi tidak normal. Terlihat bahwa residual terdistribusi tidak normal dan tidak berbentuk seperti lonceng maka model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya peneliti melakukan outlier data, hal ini disebabkan adanya beberapa nilai ekstrim yang terlihat sangat berbeda dengan nilai observasi lainnya. Dari 84 sampel penelitian yang ada, terdapat 9 sampel data yang harus dieliminasi (outlier). Hal ini dimaksudkan untuk membuang data ekstrim yang dapat menyebabkan distribusi data menjadi tidak normal.

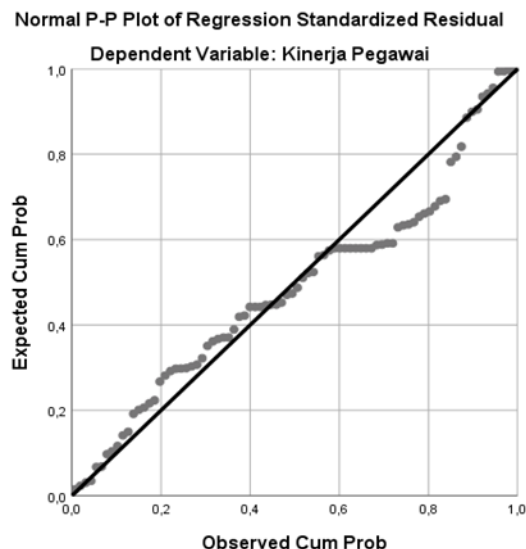
Data dapat dikatakan outlier apabila data tersebut memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda dengan nilai observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel kombinasi (Ghozali, 2018).



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram Sesudah Outlier
Sumber : Output SPSS Ver.25

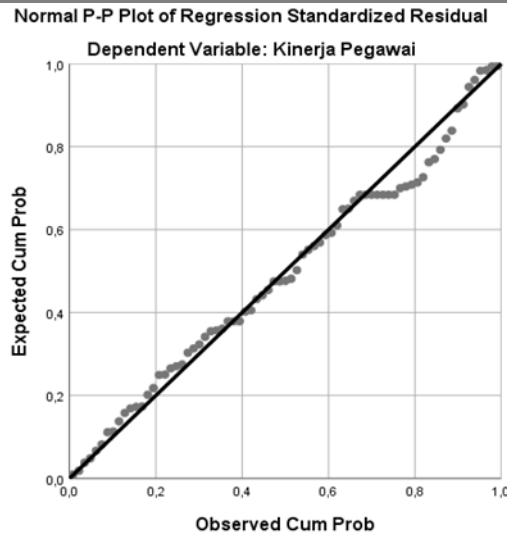
Gambar 3 menunjukkan kurva membentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga dapat dikatakan telah sesuai dengan dasar pengambilan keputusan karena pola berdistribusi secara normal. Artinya model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Selain melihat grafik Histogram, analisis grafik juga dapat menggunakan analisis Normal Probability Plot. Pada grafik Normal Probability Plot, data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sebagaimana Gambar 4.



Gambar 4 Hasil Uji Normalitas P-Plot Sebelum Outlier
Sumber : Output SPSS Ver.25

Gambar 4 menunjukkan bahwa data sampel penelitian ini menyebar diantara garis diagonal namun terlihat sedikit jauh melenceng dari garis diagonal tersebut, maka dari itu model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas dan sampel harus dilakukan outlier.



Gambar 5 Hasil Uji Normalitas P-Plot Sesudah Outlier
Sumber : Output SPSS Ver.25

Gambar 5 menunjukkan grafik Normal Probability Plot sesudah outlier, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis Statistik

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test Sebelum Outlier

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62867944
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,075
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS Ver.25

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dimana terlihat pada kolom Asymp.Sig (2-tailed) nilai profitabilitas untuk semua variabel dependen dan independen bernilai lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Data dalam penelitian ini merupakan data outlier dan dari hasil uji tersebut model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas, maka sampel harus dilakukan outlier.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test Sesudah Outlier

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,53664581
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,045
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS Ver.25

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa data sesudah dilakukan outlier, variabel pengganggu atau residual pada tabel Kolmogorov-Smirnov yaitu kolom Asymp. Sig (2-tailed) menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 dimana nilai tersebut ($0,083 \geq 0,05$). Artinya data residual berdistribusi normal. Hasil uji statistik ini hasilnya konsisten dengan analisis grafik yang menyebutkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

3. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square		
1	,954 ^a	,910	3,696	1,727

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Ver.25

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1						
(Constant)	5,657	1,717		3,296	,001		
Lingkungan Kerja	,036	,143	,026	,255	,800	,111	9,045
Gaya Kepemimpinan	,218	,104	,160	2,094	,039	,191	5,226
Kompetensi	1,179	,105	,800	11,242	,000	,222	4,515

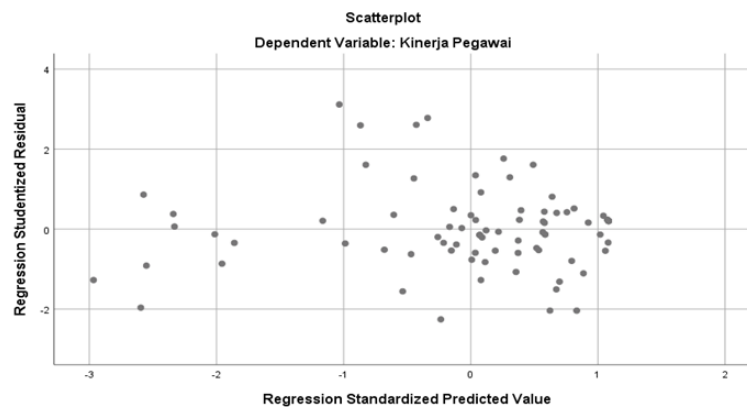
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Ver.25

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 0,111, variabel gaya kepemimpinan (X2) yaitu 0,191 dan variabel kompetensi (X3) yaitu 0,222. Nilai tolerance pada masing-masing variabel independen tersebut lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Hal tersebut juga didukung dengan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 9,045, variabel gaya kepemimpinan (X2) yaitu 5,226 dan variabel kompetensi (X3) yaitu 4,515. Nilai VIF pada masing-masing variabel independen tersebut memiliki nilai kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas. Artinya tidak ada keterkaitan yang tinggi antara variabel independen dalam suatu model regresi berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen, maka hubungan antara variabel independen dan dependen akan terganggu.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber : Output SPSS Ver.25

Berdasarkan Gambar 6 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas angka 0 maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak juga membentuk pola tertentu yang jelas.

Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau variabel tersebut bersifat homoskedastisitas, sehingga model regresi layak untuk dapat digunakan dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada BUA Mahkamah Agung RI.

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) yang telah dilakukan sebelumnya (Tabel 4.15), diperoleh hasil bahwa pengujian secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen dan variabel dependen menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai F hitung sebesar 270,789, hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel ($270,789 > 2,72$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Jika F hitung > Ftabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- 2) Artinya variabel independen (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

b. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BUA Mahkamah Agung RI

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang telah dilakukan sebelumnya (Tabel 4.12), diperoleh hasil bahwa pengujian secara parsial antara variabel independen (X1 : lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Y : kinerja pegawai) menunjukkan hasil thitung (16,370) > ttabel (1,66320) dan juga Sig. (0,000) < Sig α (0,05). Dengan demikian, maka dapat

disimpulkan bahwa :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.
 - 2) Artinya, variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - 3) Setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1 satuan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,240 atau 12,40 %.
- c. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada BUA Mahkamah Agung RI
- Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang telah dilakukan sebelumnya (Tabel 4.13), diperoleh hasil bahwa pengujian secara parsial antara variabel independen (X2 : gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Y : kinerja pegawai) menunjukkan hasil $t_{hitung} (12,546) > t_{tabel} (1,66320)$ dan juga $Sig. (0,000) < Sig. \alpha (0,05)$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa :
- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.
 - 2) Artinya, variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - 3) Setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 1 satuan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,101 atau 11,01 %.
- d. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada BUA Mahkamah Agung RI
- Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang telah dilakukan sebelumnya (Tabel 4.14), diperoleh hasil bahwa pengujian secara parsial antara variabel independen (X3 : kompetensi) terhadap variabel dependen (Y : kinerja pegawai) menunjukkan hasil $t_{hitung} (26,964) > t_{tabel} (1,66320)$ dan juga $Sig. (0,000) < Sig. \alpha (0,05)$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa :
- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.
 - 2) Artinya, variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - 3) Setiap kenaikan variabel kompetensi (X3) sebesar 1 satuan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,398 atau 13,98 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan angka signifikansi 0,000 dan besarnya pengaruh adalah 1,240. Artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan di Satker BUA Mahkamah Agung RI, maka akan meningkatkan kinerja pegawai BUA MA RI sebesar 1,240 atau 12,40 % dengan kondisi faktor-faktor lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini secara nyata membuktikan teori Schultz & Sydney dalam Mangkunegara (2005) yaitu bahwa seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya.

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan angka signifikansi 0,000 dan besarnya pengaruh adalah 1,101. Artinya setiap perbaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan di Satker BUA Mahkamah Agung RI, maka akan meningkatkan kinerja pegawai BUA MA RI sebesar 1,101 atau 11,01 % dengan kondisi faktor-faktor lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan para pimpinan pada Satker BUA Mahkamah Agung RI dalam kepemimpinannya memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini secara nyata membuktikan teori Siagian (1999) yaitu bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan angka signifikansi 0,000 dan besarnya pengaruh adalah 1,398. Artinya setiap peningkatan kompetensi sebesar

satu satuan di Satker BUA Mahkamah Agung RI, maka akan meningkatkan kinerja pegawai BUA MA RI sebesar 1,398 atau 13,98 % dengan kondisi faktor-faktor lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai pada Satker BUA Mahkamah Agung RI akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini secara nyata membuktikan teori kompetensi yaitu karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang, yang berpengaruh secara langsung atau bisa memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Secara simultan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perbaikan lingkungan kerja, perbaikan gaya kepemimpinan dan peningkatan kompetensi secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Besarnya pengaruh adalah 0,907. Artinya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 90,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 9,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. (2019). Pengaruh Pemberian Ekstrak Daun Wungu (*Graptophyllum Pictum* (L.) Griff) Terhadap Ketebalan Dan Densitas Kolagen Dinding Vagina Mencit (*Mus Musculus*) Yang Diovariectomi. Universitas Airlangga.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management*. Singapore: Macgraw Hill. Inc.
- Evisastra, E., Masud, E., & Suhardi, S. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 32–52.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25.
- Herman, H., & Manan, S. (2012). *Pengantar Hukum Indonesia*.
- Kharisma, A. F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Studi Kasus Pada Bank Bprs Bina Finansia Semarang*).
- Kurniawati, I., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl), Komunikasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(05).
- Mahmudin, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pln Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal Of Science Education And Management Business*, 1(2), 139–151.
- Prakoso, A., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 Pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi Dki Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2709–2718.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Primanda, R. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Stoner, C. R. (1989). *The Foundations Of Business Ethics: Exploring The Relations*. *Sam Advanced Management Journal*, 54(3), 38.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi Dki Jakarta Tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.

Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi). *Bandung: Alfabeta Cv.*

Uchjana Effendy, O. (2006). Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek. *Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)