

Pengaruh Kepemimpinan Efektif, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Iin Herlena H, Baihaqi, Yumiati

Program Magister Manajemen Universitas Terbuka

iinherlena.h@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan efektif, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah seluruh pejabat Eselon IV pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Utara yang berjumlah 659 orang pejabat eselon IV dan sampel berjumlah 249 orang. Data diolah dengan menggunakan program SPSS dengan regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis data terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian: kepemimpinan efektif, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Perubahan kinerja pegawai eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara ditentukan oleh kepemimpinan efektif, lingkungan kerja, dan kompetensi sebesar 41,6%. Saran: dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing di setiap SKPD, diharapkan pejabat eselon IV menerapkan perilaku kepemimpinan efektif yang berorientasi hubungan maupun yang berorientasi perubahan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai, sebaiknya SKPD mengusulkan dan menganggarkan untuk peningkatan kualitas sarana dan prasarana kerja melalui program dan kegiatan di setiap SKPD, untuk meningkatkan kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara, diharapkan Pemerintah Daerah memberikan kesempatan kepada pejabat eselon IV untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat Pim IV), dan memberikan dukungan anggaran untuk kegiatan Diklat Pim IV maupun diklat teknis lainnya, serta melalui dinas terkait (BKPSDM) dalam melakukan penempatan pegawai pada jabatan eselon IV harus sesuai dengan kompetensi tugas dan pekerjaannya (*the right man and the right job*).

Kata kunci : Kepemimpinan Efektif, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja

ABSTRACT

*This study aims to prove empirically the effect of effective leadership, work environment, and competence on the performance of echelon IV officials in North Bengkulu Regency. This type of quantitative research uses a survey method. The population was all Echelon IV officials in the Regional Government of North Bengkulu Regency, totaling 659 echelon IV officials and a sample of 249 people. Data were processed using the SPSS program with multiple linear regression. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis method consisted of data quality test, classical assumption test, and hypothesis testing. Research results: effective leadership, work environment, and competence have a positive and significant effect on the performance of echelon IV employees in North Bengkulu Regency. Changes in the performance of echelon IV employees in North Bengkulu Regency are determined by effective leadership, work environment, and competence by 41.6%. Suggestion: in carrying out the main duties and functions of each regional work units, echelon IV officials are expected to apply effective leadership behavior that is relationship-oriented or change-oriented, to create a comfortable work environment in support of employee performance improvement, regional work units should propose and budget for improvement. the quality of work facilities and infrastructure through programs and activities in each regional work units, to improve the performance of echelon IV officials in North Bengkulu Regency, it is hoped that the Regional Government will provide opportunities for echelon IV officials to increase their competence through leadership education and training, and provide support The budget for Education and Training activities and other technical training, as well as through related agencies (BKPSDM) in placing employees in echelon IV positions must be in accordance with the competence of their duties and jobs (*the right man and the right job*).*

Keywords: Effective Leadership, Work Environment, Competence and Performance

PENDAHULUAN

Terselenggaranya *good governance* merupakan persyaratan bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita dalam berbangsa dan

bernegara. Adapun salah satu ciri *good governance* tersebut adalah pemerintahan yang memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Suatu organisasi yang memberikan pelayanan untuk kepentingan publik menginginkan pencapaian hasil

kerja yang maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, elemen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia (pegawai) karena mereka yang mengatur dan menjalankan kegiatan suatu organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan oleh organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia (Harahap dan Amanah, 2018:204).

Hal-hal yang berkenaan dengan kinerja yaitu kebutuhan akan pemimpin, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompetensi pegawai. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama halnya dengan sejarah manusia, kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan, tetapi pada manusia di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin. Disinilah timbul kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh: 1) Kepemimpinan efektif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara ; 2) Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara ; 3) Kompetensi terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara.

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat secara teoritis dan praktis. Dari sisi teoritis diharapkan akan menjadi tambahan informasi dan pengetahuan dalam memahami kinerja pegawai yang dapat ditingkatkan dengan menerapkan model kepemimpinan yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam semua aspek tugas dan tanggungjawab organisasi serta meningkatkan kompetensi pegawai secara optimal. Selain itu dapat menjadi tambahan literatur dalam pengembangan konseptual terkait kinerja, kepemimpinan efektif, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai sehingga dapat mendukung teori yang ada.

Dari sisi praktis hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam proses pengambilan kebijakan dan pembentukan berbagai aturan yang ada, di tingkat pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Utara dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan model kepemimpinan efektif, penciptaan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kompetensi pegawai yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan metode penelitian survei untuk mendapatkan data yang terjadi saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat Eselon IV pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Utara. Besarnya jumlah populasi adalah 659 orang pejabat Eselon IV. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

Metode Analisis Data

✓ Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur berupa angket atau kuisioner, apakah alat ukur itu mendapatkan pengukuran yang konsisten jika pengukuran diulang kembali. Selain itu uji kualitas data digunakan untuk mengukur validitas item pertanyaan dengan teknik mengkorelasikan antara skor item dengan total item kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi.

✓ Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus terpenuhi dengan tujuan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dengan bantuan *software* SPSS. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis tidak dapat dikatakan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

✓ Uji Hipotesis

Uji hipotesis mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat ditarik kesimpulan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Dari 249 responden, sebanyak 106 orang (42,6%) berjenis kelamin perempuan, dan sebanyak 143 orang (57,4%) laki-laki. Usia responden dominan berkisar antara 40 tahun sampai dengan 49 tahun (107 orang atau (43,0%), diatas 49 sebanyak 69 orang (27,7%), dan usia dibawah 40 tahun sebanyak 73 orang (29,3%). Responden dominan berpendidikan S1 sebanyak 212 orang (85,2%), S2 adalah sebanyak 23 orang (9,2%), Diploma sebanyak 2 orang (0,8%), dan yang SLTA 12 orang (4,8%).

Statistik deskriptif Penelitian

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini seperti kepemimpinan berorientasi tugas, berorientasi hubungan dan berorientasi perubahan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja nampak bahwa rata-rata aktual variabel yang meliputi kepemimpinan efektif yang berorientasi tugas, kepemimpinan efektif yang berorientasi hubungan, kepemimpinan efektif yang berorientasi perubahan, lingkungan kerja,

kompetensi, dan kinerja pegawai menunjukkan angka yang lebih tinggi dari rata-rata teoritis, yang menandakan bahwa responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap semua variabel tersebut.

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien		Nilai t	
	Regresi	Nilai	Nilai	Nilai ρ
1	2	3	4	
KE Hubungan	0,214	2,265	0,024	
KE Perubahan	0,161	2,076	0,036	
Lingkungan Kerja	0,369	4,553	0,000	
Kompetensi	0,471	5,219	0,000	
Konstanta			7,854	
R Square			0,416	
F			43,472	
t tabel			0,675	
F tabel			3,45	
N			249	

Sumber : Hasil Penelitian, Juli 2020

Dari tabel diatas sebesar 43,472 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah fit dan layak untuk digunakan lebih lanjut untuk membaca hasil penelitian.

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan nilai koefisien untuk kepemimpinan efektif yang berorientasi hubungan sebesar 0,214 dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan efektif yang berorientasi hubungan terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV. Nilai t-hitung sebesar 2,265 sedangkan t-tabel sebesar 0,675. Kepemimpinan efektif yang berorientasi perubahan sebesar 0,161 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan efektif yang berorientasi perubahan terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV. Nilai t-hitung sebesar 2,076 sedangkan t-tabel sebesar 0,675. Jika t-hitung $>$ t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana kepemimpinan efektif berpengaruh Bersarakan hasil yang ditunjukkan di Tabel 4.16, nampak bahwa nilai statistik F terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara dan **hipotesis pertama diterima**.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai pejabat eselon IV. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 terlihat bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,369 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Nilai t-hitung sebesar 4,553 sedangkan t-tabel sebesar 0,675. Jika t-hitung $>$ t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan **hipotesis kedua diterima**.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 terlihat bahwa nilai koefisien kompetensi sebesar 0,471 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Nilai t-hitung sebesar 5,219 sedangkan t-tabel sebesar 0,675. Jika t-hitung $>$ t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan **hipotesis ketiga diterima**.

Pembahasan

Kepemimpinan Efektif dan Kinerja Pegawai Pejabat Eselon IV

Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan efektif, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa model kepemimpinan efektif yang ada pada pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara berorientasi hubungan dan perubahan, lingkungan kerja dan kompetensi telah baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Artinya semakin baik penerapan kepemimpinan efektif, lingkungan kerja dan kompetensi yang diterapkan para pejabat eselon IV di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), maka akan semakin baik kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara.

Dilihat dari teori atribusi dengan adanya kepemimpinan yang efektif, baik yang berorientasi tugas, hubungan, maupun perubahan akan mendorong bawahan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, membangun hubungan yang harmonis, serta menghasilkan gagasan-gagasan baru untuk perubahan ke arah yang lebih baik. Para bawahan akan merasa senang dalam bekerja, dan termotivasi selalu berbuat untuk kepentingan organisasi, dengan sendirinya akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kepemimpinan yang berorientasi hubungan pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bengkulu Utara akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara sebesar 0,214 atau 21,4% dan kepemimpinan yang berorientasi perubahan pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bengkulu Utara akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara sebesar 0,161 atau 16,1%.

Beberapa perilaku kepemimpinan diantaranya pimpinan selalu mengarahkan dan mengkoordinasikan setiap aktivitas kegiatan/pekerjaan; dalam bekerja selalu menekankan pentingnya efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan pimpinan memberikan dukungan dan dorongan dalam bentuk memberikan arahan yang jelas, mempercayakan kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskannya, mau mendengarkan keluh kesah bawahan, memberikan ucapan pujian apabila berhasil melaksanakan

pekerjaan dengan baik, serta memberikan motivasi kepada setiap bawahan.

Kinerja seorang pegawai seyogyanya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara pegawai dengan pimpinannya. Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku para bawahannya, ia mutlak perlu mengenali karakteristik, kepentingan, kebutuhan, kecenderungan perilaku dan kemampuan mereka. Bagaimana pemimpin mendelegasikan tugas, bagaimana mereka mengambil keputusan, bagaimana mereka berkomunikasi dan memotivasi para bawahan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai/staf.

Untuk itu hendaknya pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara selalu menerapkan kepemimpinan efektif yang berorientasi hubungan dan berorientasi perubahan dalam wujud selalu memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahan, bersosialisasi dengan orang untuk membangun hubungan, selalu membantu menyelesaikan konflik yang timbul, mengakui kontribusi dan keberhasilan bawahan, dan selalu memandu implementasi perubahan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Kepemimpinan efektif yang berorientasi hubungan maupun yang berorientasi perubahan perlu dipertahankan di setiap SKPD dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Pejabat Eselon IV

Berkaitan dengan teori atribusi, lingkungan kerja yang memuaskan menghadirkan hubungan pegawai yang harmonis, tenang, tidak bising, peraturan kerja yang jelas, penerangan yang baik, sirkulasi udara yang cukup serta memberikan rasa aman, akan mampu mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggungjawabnya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai akan kurang memuaskan apabila faktor-faktor lingkungan kerja kurang mendukung, diantaranya suasana kerja dan sarana prasarana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan pada lingkungan kerja baik yang bersifat fisik atau non fisik pada setiap SKPD Kabupaten Bengkulu Utara akan berpengaruh positif terhadap kinerja pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara sebesar 0,369 atau 36,9%.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas kerjanya. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiaarahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja di setiap SKPD secara umum sudah baik. Hubungan antara rekan kerja dan atasan terjalin harmonis, tingkat kebisingan di lingkungan kerja kurang, peraturan kerja sudah berjalan dengan baik dan jelas dan di beberapa SKPD sudah memiliki SOP, kondisi penerangan dan sirkulasi udara cukup baik dengan tersedianya jendela dan ventilasi udara agar penerangan alami dari cahaya matahari masuk. Penerangan selain alami dari sinar matahari juga menggunakan listrik (lampu) serta keamanan untuk milik pribadi pegawai tejamin.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bengkulu Utara untuk mewujudkan kinerja pegawai pejabat eselon IV yang baik, hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan pegawai dengan atasan dan rekan sekerja berlangsung harmonis, ketenangan lingkungan kerja, peraturan kerja yang baik dan jelas, penerangan dan sirkulasi udara yang cukup serta yang sangat penting faktor keamanan kerja bagi pegawai. Untuk pemerintah daerah melalui program dan kegiatan di setiap SKPD tetap memberikan alokasi anggaran untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik khususnya untuk sarana dan prasarana pendukung kinerja pegawai.

Kompetensi dan Kinerja Pegawai Pejabat Eselon IV

Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pejabat eselon IV di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bengkulu Utara berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Artinya semakin baik/sesuai kompetensi yang dimiliki pejabat eselon IV di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), maka akan semakin baik kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara.

Begitu juga teori atribusi yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, meliputi keahlian teknis para pegawai, komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain, orientasi kerja pada pelayanan, kerjasama, membangun hubungan, memiliki integritas dan kejujuran, ketegasan, serta kemampuan manajerial dan kepemimpinannya akan mampu merubah perilaku seseorang dalam bekerja pada organisasi. Dengan kompetensi yang dimilikinya tersebut akan mendorong peningkatan kinerjanya.

Kinerja akan mampu ditingkatkan secara langsung terutama pada dimensi kompetensi kognitif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan pada kompetensi pejabat eselon IV yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pada setiap SKPD Kabupaten Bengkulu Utara akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara sebesar 0,471 atau 47,1%.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standard masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standard kualitas profesional dalam bekerja. Para pejabat eselon IV Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bengkulu Utara harus memiliki rasa percaya diri ketika menghadapi tugas yang sulit, bersedia membantu memecahkan persoalan pribadi bawahan, dalam bekerja mengutamakan integritas dan kejujuran, menekankan pentingnya efisiensi, produktivitas, dan kualitas dalam bekerja, mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawab, membangun hubungan dengan pegawai melalui komunikasi dan kerjasama yang baik serta mendorong inisiatif dalam bekerja. Untuk pemerintah daerah melalui BKPSDM diharapkan untuk setiap penempatan pegawai dalam jabatan eselon IV sebaiknya pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan tugas dan pekerjaannya (*the right man and the right job*).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kepemimpinan efektif (orientasi hubungan dan perubahan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Artinya kepemimpinan (orientasi hubungan maupun yang berorientasi perubahan), Lingkungan Kerja dan Kompetensi yang diterapkan selama ini pada berbagai tingkatan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Utara, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Artinya lingkungan kerja yang ada selama ini di setiap SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkulu Utara telah mampu meningkatkan kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara

Hasil Penelitian ini diharapkan memberkan implikasi dalam pengembangan pengetahuan

dengan teori konseptual yang ada, serta mampu memberikan sumbangan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pejabat struktural eselon IV pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Utara, baik secara teoritis maupun praktis.

Penelitian ini dilaksanakan disaat masa Pandemi Covid-19. Penulis tidak bisa berinteraksi secara langsung dengan responden sehingga penulis tidak dapat memperoleh jawaban yang riil di lapangan secara komprehensif. Kuisisioner hanya dibagikan melalui Bagian Umum dan Kepegawaian pada masing-masing SKPD.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada, untuk penelitian selanjutnya disarankan memperluas sampel penelitian, sehingga akan didapatkan hasil yang lebih komprehensif dan mampu digeneralisasikan secara baik terhadap objek yang lain, serta melakukan perbaikan kembali terhadap angket penelitian, dan melakukan pendampingan saat responden mengisi angket penelitian. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pejabat eselon IV Kabupaten Bengkulu Utara, diharapkan Pemerintah Daerah memberikan kesempatan kepada pejabat eselon IV untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat Pim IV), dan memberikan dukungan anggaran untuk kegiatan Diklat Pim IV maupun diklat teknis lainnya, serta melalui dinas terkait (BKPSDM) dalam melakukan penempatan pegawai pada jabatan eselon IV harus sesuai dengan kompetensi tugas dan pekerjaannya (*the right man and the right job*).

DAFTAR PUSTAKA

Anisah. (2017, September). Pengaruh Efektifitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi. *Ekonomis*, 1, 3241. doi:10.33087/ekonomis.v1i1.5

Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23"* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Hanafi, M. (2018). *Materi Pokok Manajemen/EKMA4116/4sks* (2 ed., Vol. 10). Jakarta Selatan: Universitas Terbuka.

Herman, D. (2016). *Analisis Tipe Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kepahiang*. Bengkulu: Thesis, Magister Manajemen UNIB.

Melo, R., & et al. (2014). Effective Leadership: Competing Values Framework Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CENTERIS. *Procedia Technology* 16, 921-928. doi:10.1016/j.protcy.2014.10.044

Moheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS Pengolahan dan Analisis Data*. Yogyakarta: START UP.

Siagian, P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rieka Cipta.

Sinambela, & Poltak, L. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Teori Kuisisioner dan Analisis Data sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.

Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT.Refika Aditama.

Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Tuwan, F. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Tengah*. Jakarta: TAPM Universitas Terbuka.

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijayanti. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Kelima ed.). Jakarta: PT. Indeks.