

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PENGENDALIAN DIRI (*LOCUS OF CONTROL*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DI DINAS KOMINFO KABUPATEN PANGKEP

The Influence of Work Environment, Leadership and Self Control (Locus of Control) on Employee Performance Through Work Satisfaction Through Work Satisfaction in the Service of Pangkep District Comminfo.

Nur Amalia Ramadhani Ahmad¹, Muhtar² dan Herminawati Abubakar²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bosowa Makassar

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: dhani632@gmail.com

Diterima 28 Agustus 2019/disetujui 24 Maret 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, pengendalian diri (*locus of control*), terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep dengan menggunakan quesioner untuk 65 responden, teknik analisis yang dipergunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja sedangkan pengendalian diri (*Locus of Control*) tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Lokus Kendali (*Locus of Control*) tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pengendalian Diri, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

*This study aims to examine, analyze and interpret the influence of the work environment, leadership, self-control (*locus of control*) on employee performance and to determine the role of job satisfaction in mediating the influence of work environment, leadership, self-control (*locus of control*) on employee performance. This research was conducted at the Department of Communication and Information of the Pangkep Regency using a questionnaire for 65 respondents, the analysis technique used was a path analysis technique (*path analysis*) using the SPSS program version 25.0 for windows. The results showed that the variable work environment, leadership has a significant effect and positively related to job satisfaction while self-control (*Locus of Control*) has no significant effect but is positively related to job satisfaction. Job satisfaction does not have a significant effect but is positively related, the work environment does not have a significant effect but is positively related to employee performance through job satisfaction. Leadership has significant influence and positively related to employee performance through job satisfaction. Full locus of control does not have a significant effect but is positively related to employee performance through job satisfaction.*

Keywords: Work Environment, Leadership, Self Control, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan global. Mengelola sumberdaya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi (Robbins & Coulter, 2002). Kinerja pemerintah merupakan salah satu isu yang terdapat dalam ranah sektor publik di Indonesia. Perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh penilaian dan saran yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah, untuk itu Inspektorat Jenderal ditugaskan melakukan evaluasi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP-135/M.PAN/9/2004.

Kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan sebagainya (Baihaqi, 2013). Menurunnya kinerja pegawai dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan dengan serius oleh setiap organisasi. Ketidakpuasan menjadi titik awal munculnya permasalahan seperti konflik pimpinan dengan pegawai, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif seperti loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja pegawai (Wahyuni et al., 2016). Agar kepuasan pegawai selalu konsisten maka seharusnya organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Selain faktor lingkungan kerja peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Hapsari & Mahmud, 2017).

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efisiensi, dan efektifitas kerja dalam organisasi. Robbins and Coulter (2002) berpendapat bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam penca-

paian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Proses birokrasi pemerintahan menuntut pemimpin sebagai pejabat struktural yang selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para pegawai bawahan (Hakim, 2008).

Lebih lanjut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 “Setiap instansi pemerintah baik dari pusat maupun di daerah wajib menyusun laporan keuangan yang dilengkapi dengan laporan kinerja” Dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah (AKIP) Kabupaten/Kota tahun 2018, Kabupaten Pangkep yang merupakan salah satu Kabupaten yang memperoleh predikat CC (cukup baik) dengan nilai 57,56 artinya Kabupaten Pangkep memiliki kinerja yang cukup bisa diandalan, namun masih perlu mendaat perbaikan yang mendasar (Agustina, 2016). Pemda Kabupaten Pangkep memiliki 50 OPD salah satu diantaranya adalah Dinas Komunikasi dan informasi (Kominfo). Dinas Kominfo adalah dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi dimana dalam setiap kegiatannya selalu berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan sistem informasi, pengembangan dan pemeliharaan jaringan komputer, pengelolaan produksi informasi dan publikasi, tugas pokok dan fungsi yang dimiliki yaitu membangun teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep menangani bidang telekomunikasi, hubungan media masa, informasi publik dan persandian. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep didukung oleh 65 pegawai yang terbagi atas 27 jumlah pegawai PNS dan 38 jumlah pegawai non-PNS.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Ghozali, 2013; Sugiono, 2018.). Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep dengan jumlah sebanyak 65 orang yang terdiri atas 27 orang pegawai PNS dan 38 orang pegawai non-PNS. Variabel Eksogen yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengendalian diri (*locus of control*). Variabel intervening kepuasan kerja dan variabel endogen yaitu kinerja pegawai.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan yang berupa pengumpulan data, *interview*, kuesioner

dan dokumentasi, metode studi kepustakaan dan metode riset internet, adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban menggunakan skala likert (Sugiyono, 2017) untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dimana likert menggunakan lima alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3= Ragu-Ragu; 4= Setuju; 5 = Sangat Setuju. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau *path analysis* dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 55,38% sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase 44,62%. responden dengan usia dibawah 30 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 41,54%. Sedangkan jumlah responden terkecil adalah responden yang memiliki usia diatas 50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 15,38%. Responden memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 29 orang dengan persentase 44,62% sedangkan S1 sebanyak 25 orang dengan persentase 38,46% sisanya 7,69% Diploma dan 9,23% S2, yang sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja di bawah 5 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 47,69% sedangkan antara 11-20 tahun merupakan masa kerja yang paling sedikit yaitu sebesar 10,77% sebanyak 7 orang dan sebagian besar responden berkedudukan sebagai pegawai Non-PNS itu dikarenakan jumlah pegawai Non-PNS lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai PNS.

Uji Validitas Data

Untuk mengetahui apakah suatu item *valid* atau gugur maka dilakukan pembandingan antara koefisien r_{hitung} dengan koefisien r_{tabel} . Nilai r tabel untuk sampel 65 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan r_{tabel} sebesar 0,244. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif maka α ($df = n - 2 = 65 - 2 = 63$), pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ¹)	LK1	0,698	> 0,244	Valid
	LK2	0,660	> 0,244	Valid
	LK3	0,506	> 0,244	Valid
	LK4	0,710	> 0,244	Valid
	LK5	0,701	> 0,244	Valid
Kepemimpinan (X ²)	K1	0,629	> 0,244	Valid
	K2	0,585	> 0,244	Valid
	K3	0,509	> 0,244	Valid
	K4	0,695	> 0,244	Valid
	K5	0,779	> 0,244	Valid
Locus Of Control (X ³)	LOC1	0,432	> 0,244	Valid
	LOC2	0,840	> 0,244	Valid
	LOC3	0,840	> 0,244	Valid
	LOC4	0,532	> 0,244	Valid
	LOC5	0,535	> 0,244	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,703	> 0,244	Valid
	KK2	0,684	> 0,244	Valid
	KK3	0,492	> 0,244	Valid
	KK4	0,674	> 0,244	Valid
	KK5	0,753	> 0,244	Valid

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibanding nilai r_{tabel} . Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh peneliti berdasarkan indikator tiap-tiap variabel dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilita Data

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* atau *Cronbach's Alpha* atau kosistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Ghazali (2013), Suatu variabel dikatakan reliable jika menunjukkan nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar dari pada 0,60, selanjutnya dila-kukan interpretasi terhadap koefisien kolerasi guna untuk mengetahui tingkat reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Reabilitas Varibel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
X ¹ Lingkungan Kerja	0,669	0,60	Reliabel
X ² Kepemimpinan	0,639	0,60	Reliabel
X ³ Locus Of Control	0,669	0,60	Reliabel
Y Kepuasan Kerja	0,677	0,60	Reliabel
Z Kinerja Pegawai	0,733	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dari lima variabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alph*. Untuk X¹ sebesar 0.669, X² sebesar 0.639, X³ sebesar 0.669, Y sebesar 0.677 dan variabel Z sebesar 0.733. Sehingga dapat di-simpulkan bahwa variabel X₁, X₂, X₃, Y dan Z reliable dengan tingkat reliabilitas kuat.

Metode Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan membagi hubungan antara variabel dalam 2 sub struktur. Analisis jalur pertama dilakukan pada sub struktur I dengan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengendalian diri (*locus of control*), terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Sub Struktur I

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	-,410	,792		-,518	,606
Lingkungan_Kerja (X1)	,337	,063	,354	5,371	,000
Kepemimpinan (X2)	,724	,070	,685	10,325	,000
Locus_Of_Control (X3)	-,054	,035	-,065	-1,536	,130

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel X¹ dan X² adalah 0,000 serta X³ adalah 0,130, sedangkan nilai koefisien X¹ terhadap Y adalah 0,354, X² terhadap Y adalah -0,685 dan X³ terhadap Y adalah 0,065.

Analisis jalur kedua dilakukan pada sub struktur II dengan variabel lingkungan kerja, dan kepemimpinan, serta pengendalian diri (*locus of control*), terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel X¹ adalah 0,154, X² adalah 0,590, X³ adalah 0,177 dan X⁴ adalah 0,345, sedangkan nilai koefisien X¹ terhadap Z adalah 0,347, X² terhadap Z adalah -0,179, X³ terhadap Z adalah 0,176 dan Y terhadap Z adalah 0,367.

Tabel 4. Hasil Uji Sub Struktur II

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	5,275	2,844		1,855	,069	
Lingkungan_Kerja (X1)	,393	,272	,347	1,443	,154	
Kepemimpinan (X2)	-,226	,417	-,179	-,542	,590	
Locus_Of_Control (X3)	,175	,128	,176	1,367	,177	
Kepuasan_Kerja (Y)	,437	,459	,367	,953	,345	

Uji Koefisien Determinan Sub I dan II

Analisis koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel eksogen menerangkan variasi variabel endogen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub I

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,935	,932	,43996

a. Predictors: (Constant), Locus_Of_Control (X3), Lingkungan_Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien deter-minasi atau R Square adalah sebesar 0,935, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2, X3 terhadap Y adalah se-besar 93,5% sementara sisanya 6,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti, maka nilai koefisien determinasi menunjukkan variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh kuat. Sementara itu, untuk mengetahui nilai variabel lain atau yang disebut juga sebagai nilai *error* (ϵ) dapat menggunakan rumus $\epsilon = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,935} = 0,254$.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub II

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,388	1,57618

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja (Y), Locus_Of_Control (X3), Lingkungan_Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,426, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X¹, X², X³ terhadap Y adalah sebesar 42,6% sementara sisanya 57,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti, maka nilai koefisien determinasi menunjukkan variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh lemah. Sementara itu, untuk mengetahui nilai variabel lain atau yang disebut juga sebagai nilai *error* (ϵ) dapat menggunakan rumus $\epsilon_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,426} = 0,757$.

Uji Simultan (Uji-F) Sub Struktur I dan II

Penelitian ini dilakukan uji F dan uji t, dengan menggunakan dua persamaan struktur yaitu persamaan sub struktur I dan sub struktur II, Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai F adalah sebesar 294,832, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₁, X₂ dan X₃, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat yakni kinerja pegawai Y.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171,208	3	57,069	294,832	,000 ^b
Residual	11,807	61	,194		
Total	183,015	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Locus_Of_Control (X3), Lingkungan_Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

Untuk hasil uji hipotesis parsial (uji-t) (Tabel 8) menunjukkan bahwa uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut, dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,670. Variabel lingkungan kerja X¹ dengan nilai koefisien regresi variable Lingkungan Kerja (X¹) adalah 0,337, nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,371, dimana $t_{hitung} 5,371 > t_{tabel} 1,670$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X¹) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuaan kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-,410	,792		-,518	,606
Lingkungan_Kerja (X1)	,337	,063	,354	5,371	,000
Kepemimpinan (X2)	,724	,070	,685	10,325	,000
Locus_Of_Control (X3)	-,054	,035	-,065	-1,536	,130

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja (Y)

Kepemimpinan (X²) dengan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X²) adalah 0,724, nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 10,325, dimana $t_{hitung} 10,325 > t_{tabel} 1,670$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan (X²) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuaan kerja (Y). dan *locus of control* (X³) dengan nilai koefisien regresi variable *locus of control* (X³) adalah -0,054, nilai signifikansi sebesar 0,130 nilai t_{hitung} adalah sebesar -1,536, dimana $t_{hitung} -1,536 < t_{tabel} 1,670$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak, yang artinya bahwa variabel *locus of control* (X³) tidak berpengaruh signifikan dan tidak berhubungan positif terhadap kepuaan kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-f)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110,724	4	27,681	11,142	,000 ^b
Residual	149,061	60	2,484		
Total	259,785	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai (Z)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja (Y), Locus_Of_Control (X3), Lingkungan_Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan adalah sebesar 0,000. Dan nilai F sebesar 11,142, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X¹), kepemimpinan (X²), *locus of control* (X³) dan Kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai (Z).

Uji hipotesis selanjutnya ialah uji parusal (Uji-t). Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa uji hipotesis yang dilakukan secara parsial dan nilai t_{tabel} sebesar 1,670. Pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z adalah 0,347 sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z sebesar 0,130 dan pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,477, berdasarkan hasil perhitungan

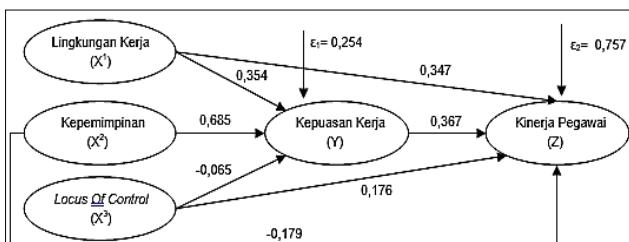
diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,347 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,130 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan nilai pengaruh langsung.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,275	2,844	1,855	,069
	Lingkungan_Kerja (X1)	,393	,272	,347	,154
	Kepemimpinan (X2)	-,226	,417	-,179	,590
	Locus_Of_Control (X3)	,175	,128	,176	,177
	Kepuasan_Kerja (Y)	,437	,459	,367	,953
					,345

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai (Z)

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z. Pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z adalah -0,179 sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z sebesar 0,251 dan pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,072, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,179 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,251 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z. Pengaruh langsung yang diberikan X3 terhadap Z adalah 0,176 sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Y terhadap Z adalah -0,024 dan pengaruh total yang diberikan X3 terhadap Z adalah 0,152, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,176 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,024 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X3 melalui Y tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z (Gambar 1).

**Gambar 1.** Diagram jalur X1, X2 dan X3 terhadap Z melalui Y

Analisis jalur pertama dilakukan pada sub struktur I dengan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengendalian diri (*locus of control*), terhadap kepuasan kerja.

Tabel 12. Persamaan Sub Struktur I

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
X ¹ → Y	5,371	0,000	Positif dan Signifikan
X ² → Y	10,325	0,000	Positif dan Signifikan
X ³ → Y	-1,536	0,130	Tidak positif dan tidak signifikan

Analisis jalur kedua dilakukan pada sub struktur II dengan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengendalian diri (*locus of control*), terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Tabel 13. Persamaan sub struktur II

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Keterangan
Y → Z	0,367	-	-	Positif dan Tidak signifikan
X ¹ → Y → Z	0,347	0,130	0,477	Positif dan Tidak signifikan
X ² → Y → Z	-0,179	0,251	0,072	Positif dan Signifikan
X ³ → Y → Z	0,176	-0,024	0,152	Positif dan Tidak signifikan

Pada penelitian ini dapat ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Keminfo Kabupaten Pangkep.

3.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable Lingkungan Kerja (X¹) adalah 0,337 bernilai positif dan nilai uji statistik t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,371 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,670 dan nilai P value diperoleh sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X¹) terhadap variable kepuasan kerja (Y) pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2008), bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Banjarmasin Post Group. Serta penelitian Hapsari dan Mahmud (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin meningkat kualitas lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawan. Terdapat hubungan searah antara lingkungan kerja maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Apabila lingkungan kerja lebih diperhatikan dan di tingkatkan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep akan meningkat.

3.2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable kepemimpinan (X²) adalah 0,724 yang bernilai positif dan nilai uji statistik t_{hitung} yang diperoleh sebesar 10,325 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,670 dan nilai P value diperoleh sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X²) terhadap variable kepuasan kerja (Y) pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sikap kepemimpinan yang baik mampu membuat pegawai bekerja sesuai tupoksinya masing-masing. Terdapat hubungan searah antara kepemimpinan maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Apabila kepemimpinan seorang pimpinan kurang diperhatikan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep akan menurun.

3.3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *locus of control* (X^3) adalah -0,054 yang berarti negatif dan nilai uji statistik t_{hitung} yang diperoleh sebesar -1,536 dimana angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,670 dan nilai P value diperoleh sebesar 0,130 dimana angka tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Artinya bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Locus of Control* (X^3) terhadap variable kepuasan kerja (Y) pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep, dengan demikian hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *locus of control* yang kurang tidak dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya *locus of control* maka tidak dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena *locus of control* yang dimiliki pegawai melekat dalam diri masing-masing pegawai dan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pegawai sehingga tidak memiliki implikasi pada meningkat atau menurunnya kepuasan kerja pegawai.

3.4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ke-empat (H_4) ditolak karena nilai koefisien regresi variable kepuasan kerja (Y) adalah 0,437 yang berarti positif dan nilai uji statistik t_{hitung} yang diperoleh sebesar 0,953 dimana angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,670 dan nilai P value diperoleh sebesar 0,345 dimana angka tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel Kinerja pegawai (Z) pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. dengan demikian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja hubungan antara variable kepuasan kerja terhadap kinerja tidak sejalan, jika kepuasan kerja meningkat tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep.

3.5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H_5) ditolak karena nilai pengaruh total yang diberikan X^1 terhadap Z yang diperoleh sebesar 0,477 yang bertanda positif dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,347 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,130 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X^1 melalui Y tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Artinya bahwa ada pengaruh positif tapi tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja (X^1) terhadap variabel kinerja pegawai (Z) melalui variabel kepuasan kerja pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep, maka dapat diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

3.6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keenam (H_6) diterima karena nilai pengaruh total yang diberikan X^2 terhadap Z yang diperoleh sebesar 0,072 yang bertanda positif dan nilai pengaruh langsung sebesar -0,179 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,251 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X^2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X^2) terhadap variable kinerja pegawai (Z) melalui variabel kepuasan kerja pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Hal ini diketahui bahwa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang diberikan kepemimpinan sejalan dengan pengaruh yang diberikan kinerja pegawai.

3.7. Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh (H_7) ditolak karena nilai pengaruh total yang diberikan X^3 terhadap Z yang diperoleh sebesar 0,152 yang bertanda positif dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,176 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,024 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X^3 melalui Y tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Artinya bahwa ada pengaruh positif tapi tidak signifikan antara variabel *locus of control* (X^3) terhadap variable kinerja pegawai (Z) melalui variabel kepuasan kerja pada Dinas Kominfo kabupaten Pangkep. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

4. SIMPULAN

Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. *Locus of Control*, Kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan dan berhubungan negatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, M. I. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur)*. Skripsi Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Hakim, A. F. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 62 (2). Malang
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Edisi 7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Agustina, N. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara (Ptpn) X Surabaya*. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2002). *Manajemen*, Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S. E., Taufik, T., & Ratnawati, V, (2016). *Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Man-jemen, 20(2), 189-206.
- Hapsari, Y. P., & Mahmud. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwila Citarum Semarang)*. Skripsi. Universitas Dian Siswantoro. Semarang.