

The Influence of Work Environment, Leadership Style, Work Experience, Reward and Job Satisfaction on Employee Performance at the Medan City Education Office

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman kerja, Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan

Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga¹, Detilia Zebua², Osdiana Sihombing³, Riskayani Sitopu⁴
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
zebuadetilia@gmail.com²

ABSTRACT

This research is titled "Influence of The Work Environment, Leadership Style, Work Experience, Reward and Job Satisfaction on Employee Performance in Medan City Education Office". The purpose of this study is to find out the influence of the work environment on employee performance in the Medan city education office. To find out the influence of Leadership on employee performance in the Medan city education office. To find out the influence of work experience on employee performance in the Medan city education office. To find out the effect of Reward on employee performance in the Medan city education office. To find out the effect of job satisfaction on employee performance in the Medan city education office. To find out the influence of the work environment, Leadership, work experience, Reward, Satisfaction, work on employee performance in the Medan city education office. To get accurate data, the instrument is to distribute questionnaires in the office of Medan city education office. Research also uses quantitative descriptive research. The result of the study show that employee performance is influenced by the work environment, leadership style, work experience, and how job satisfaction is for each employee.

Keywords: work environment, good leadership style, work experience, reward, job satisfaction and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman kerja, Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan". Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, Kepemimpinan, pengalaman kerja, Reward, Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan. Untuk mendapatkan data yang akurat instrument yang dilakukan yaitu menyebarkan kuisioner di kantor dinas pendidikan kota Medan. Penelitian ini juga memakai jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja serta bagaimana kepuasan kerja bagi setiap pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, reward, Kepuasan kerja, kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan dalam instansi milik pemerintah, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah instansi, hal tersebut kebutuhan

yang dominan bagi setiap instansi. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja pegawai itu sendiri. Salah satu instansi milik pemerintah tersebut yakni Dinas Pendidikan Kota Medan. Dinas pendidikan kota Medan merupakan salah satu wadah atau instansi resmi yang dimiliki oleh pemerintah kota Medan.

Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan demi terciptanya kinerja yang diharapkan instansi Dinas Pendidikan kota Medan adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, *reward* dan kepuasan kerja. Namun demikian dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, seperti kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tempat parkir yang sempit, kantin yang terbatas dan kurangnya apresiasi bagi pegawai yang berprestasi. Maka dari itu perlu diperhatikan demi tercapainya kinerja pegawai yang baik.

Salah satu yang mempengaruhi tercapainya suatu organisasi yang baik adalah dengan memperhatikan situasi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan seorang pemimpin, pengalaman kerja oleh pegawai, *reward* yang diberikan sehingga dapat membangkitkan semangat bagi pegawainya serta rasa kepuasan kerja, pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Mangkunegara, 2005) menegaskan bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya". Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson, 2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada organisasi melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Apabila dikelola secara sembarangan, maka perbedaan yang ada akan menjadi sumber konflik destruktif yang akan mengakibatkan merosotnya kinerja pegawai dan apabila sebuah organisasi dikelola secara baik maka akan meningkatkan system atau kinerja pegawai yang baik.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedrmayanti dalam (Desi, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Hansyah, 2016) indikatoro lingkungan kerjao ialaho

1. The facilities to odo worko, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
2. Comfortable workplace, yaitu lingkungan kerja yang bersih Safety, yaitu berada dalam keadaan aman dan tentram
3. Absence fo niice, yaitu lingkungan kerja tidak bising

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga memiliki dampak pada kinerja pegawai yang semakin baik pula.

H1 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Hidayat, 2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan rganisasi dapat memaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Schermerchorn dalam (edison, 2016) indikator kepemimpinan terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan baik
2. Kepedulian kepada anggta dan lingkungan
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan dan keyakninan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam Instansi Dinas Pendidikan kota Medan faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekligus merupakan tugas yang tidak mudah, dikarenakan kinerja atau ketegasan seorang pemimpin dalam mendelegasikan tugas kepada pegawai sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. (Sugiyarta, 2009) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung pengertian bagaimana seorang pemimpin berhadapan dengan bawahannya”. Sedangkan (Wibowo, 2014) menjelaskan bahwa : 5 Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi kepada orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan

yang terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

H2 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut (manulang, 2004) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Zainullah, 2012) indicator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama masa kerjao
2. Tingkato rutinitaso pekerjaan/ pengalamano yang dimilikio
3. Tingkato pengetahuan dan keterampilano yang dimilikio

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja adalah diperoleh secara periodik yaitu sedikit demi sedikit selama seseorang masih bekerja sehingga dapat mengubah keterampilan baru dan juga pengalaman baru dalam bekerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang diharapkan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain emakin sering seseorang mengulangi sesuatu, maka semakin bertambahlah kecakapan serta pengetahuan terhadap hal tersebut dan dia akan lebih menguasainya.

Menurut (Soekarno, 2007) dikutip dari (Muamarizal dkk, 2015), omanfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan odan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain.

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan Dunnett's dalam (Lian, 2013) skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

H3 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengertian Reward

Menurut (Nanawai, 2009), "reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui dilingkungan kerja , yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Indikator Reward

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator penghargaan/ reward dibagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan
2. Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan

3. Karakteristik/bentuk penghargaan
4. Tingkat keadilan penghargaan
5. Jarak waktu penghargaan diberikan

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai. Karena melalui reward dan *punishment* pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja.

Reward biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Menurut (Handoko, 2012) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

(Bangun, 2012) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya

H4 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengertian Kepuasan Kerja

(Gibson dalam Wibowo, 2014) menyatakan “kepuasan kerja secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja.” Disisi lain dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2014) dan Colquhoun et al., (2013) diantaranya adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan pegawai, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan pegawai.
2. Gaji, jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan pegawai.
3. Promosi, promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dikatakan baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan pegawai juga semakin baik, dengan kata lain kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai, dengan demikian kepuasan kerja dalam Dinas Pendidikan Kota Medan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, hubungan kerja dan lain-lain. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah :

promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, *supervise*, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan organisasi, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut (Handoko, 2001), “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan peran karyawannya memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Robbins, 2015), kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima”

H5 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

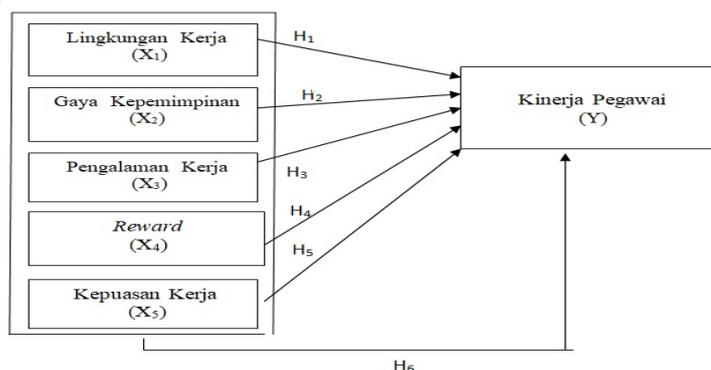
Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga dan lain-lain), dan demografis (umur, asal usul, dan lain-lain).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H₃: Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H₄: Reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H₅: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

H₆: Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Pengalaman kerja *Reward* dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Berikut adalah statistik deskriptif dari tanggapan minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi para responden, yaitu:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungankerja	26	18	35	30,19	4,792
Gayakepemimpinan	26	15	35	30,42	4,658
Pengalamankerja	26	18	35	30,62	3,900
Reward	26	21	35	30,08	3,405
Kepuasankerja	26	16	35	30,85	4,076
Kinerjapegawai	26	18	35	30,54	4,501
Valid N (listwise)	26				

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dapat dilihat bahwa deskriptif statistik variabel lingkungan kerja dengan sampel sebanyak 26 oresponden memiliki nilai rata-rata sebesar 30,19 dengan nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 35 odengan standart deviasi sebesar 4,792. Variabel gaya kepemimpinan dengan sampel sebanyak 26 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 30,42 dengan nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 35 dengan standart deviasi sebesar 4,658. Variabel pengalaman kerja dengan sampel sebanyak 26 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 30,62 dengan nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 35 dengan standart deviasi sebesar 3,900. Variabel *reward* dengan sampel sebanyak 26 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 30,08 dengan nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 35 dengan standart deviasi sebesar 3,405. Variabel kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 26 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 30,85 dengan nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 35 dengan standart deviasi sebesar 4,076. Variabel kinerja pegawai dengan sampel sebanyak 26 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 30,54 dengan nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 35 odengan standart deviasi sebesar 4,501.

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan dari jumlah dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan dengan uji validitas. Dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} atau validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25,81	16,562	,765	,944
X1.2	25,92	16,874	,935	,929
X1.3	25,88	17,626	,613	,958
X1.4	25,92	16,874	,935	,929
X1.5	25,92	16,874	,935	,929
X1.6	25,92	16,874	,935	,929
X1.7	25,77	17,465	,717	,947

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,30 maka data pada variabel lingkungan kerja dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected oitem-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 4. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26,12	16,266	,610	,875
X2.2	25,92	18,154	,565	,880
X2.3	26,12	15,786	,730	,859
X2.4	26,23	15,065	,789	,851
X2.5	26,00	16,640	,667	,867
X2.6	26,12	16,346	,598	,877
X2.7	26,04	15,478	,766	,854

Sumber : Hasil Penelitian,2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,30 omaka data pada variabel gaya kepemimpinan dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected oitem-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 5. Uji Validitas Pengalaman Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	26,35	12,555	,414	,824
X3.2	26,19	11,922	,471	,817
X3.3	26,23	10,025	,826	,753
X3.4	26,35	11,115	,570	,801
X3.5	26,27	12,605	,347	,836
X3.6	26,15	10,055	,810	,756
X3.7	26,15	12,215	,569	,803

Sumber : Hasil Penelitian,2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,30 omaka data pada variabel pengalaman kerja dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected oitem-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 6. Uji Validitas Reward

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	25,92	9,274	,400	,717
X4.2	25,77	8,905	,626	,677
X4.3	25,88	8,426	,455	,707
X4.4	25,65	8,235	,491	,697
X4.5	25,77	7,785	,614	,663
X4.6	25,73	9,805	,304	,736
X4.7	25,73	9,805	,304	,736

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,30

omaka data pada variabel *reward* dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected oitem-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 7. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	26,38	11,926	,719	,809
X5.2	26,27	14,765	,342	,858
X5.3	26,35	12,075	,748	,806
X5.4	26,58	12,254	,690	,814
X5.5	26,54	12,018	,727	,809
X5.6	26,58	12,654	,388	,872
X5.7	26,38	11,926	,719	,809

Sumber : Hasil Penelitian,2021(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari 0,30 omaka data pada variabel kepuasan kerja dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected oitem-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	26,23	15,625	,514	,913
Y.2	26,15	13,815	,845	,871
Y.3	26,27	15,165	,810	,878
Y.4	26,12	14,986	,738	,884
Y.5	26,15	13,815	,845	,871
Y.6	26,27	15,165	,810	,878
Y.7	26,04	17,318	,467	,911

Sumber : Hasil Penelitian,2021(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari 0,30 omaka data pada variabel kinerja pegawai dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected oitem-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,6-0,79 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,946	7

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 9 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar 0,946 > 0,60 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel lingkungan kerja

(X₁) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal

Tabel 10. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	7

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 10 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar 0,883 > 0,60 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X₂) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 11. Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,824	7

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 11 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar 0,824 > 0,60 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel pengalaman kerja (X₃) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 12. Uji Reliabilitas Reward

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	7

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 12 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar 0,738 > 0,60 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel *reward* (X₄) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 13. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	7

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 13 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar 0,848 > 0,60 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (X₅) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 14. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	7

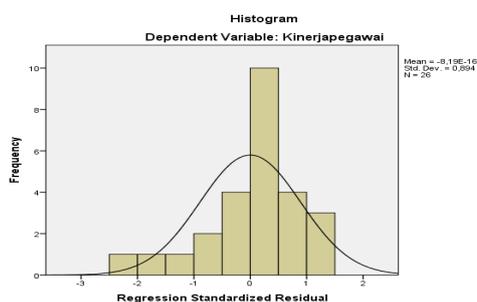
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 14 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar 0,902 > 0,60 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

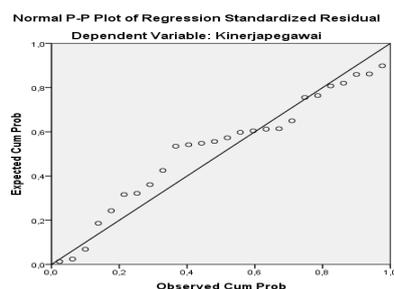
Berikut hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram, *Probability-Plot* dan analisis statistik *kolmogorov-smirnov*.



Gambar 2 Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Grafik histogram pada Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik kurva yang sudah condong simetris (U) dan tidak melenceng kekiri maupun melenceng kekanan sehingga dapat dinyatakan bahwa data telah berdistribusi normal.



Gambar 3 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Grafik normalitas P-Plot diatas, dilihat bahwa data sudah menyebar mengikuti garis diagonal. Penyebarannya hampir sudah seluruh mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa grafik P-Plot sudah berdistribusi normal.

Tabel 15. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,67554582
Most Extreme Differences	Absolute	,193
	Positive	,077
	Negative	-,193
Kolmogorov-Smirnov Z		,983
Asymp. Sig. (2-tailed)		,289
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,289 > 0,05$ dengan demikian bahwa data tersebut telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Mengungkapkan uji ini memiliki tujuan dalam mengukur apa model regresi didapati adanya kolerasi diantara variabel bebas (independen).

Tabel 16. Uji Multikolinieritas

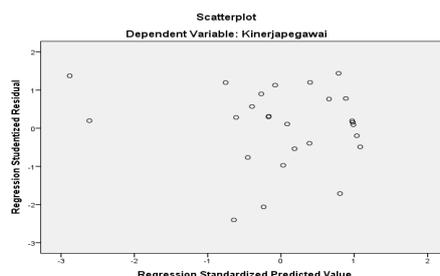
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	Lingkungankerja	,152 6,560
	Gayakepemimpinan	,170 5,889
	Pengalamankerja	,223 4,475
	Reward	,108 9,279
	Kepuasanekerja	,535 1,870

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Nilai VIF variabel bebas lingkungan kerja sebesar 6,560 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,152 lebih besar dari 0,1, Gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 5,889 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,170 lebih besar dari 0,1, pengalaman kerja memiliki nilai VIF sebesar 4,475 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,223 lebih besar dari 0,1, *reward* memiliki nilai VIF sebesar 9,279 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,108 lebih besar dari 0,1 dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,870 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,535 lebih besar dari 0,1 Sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan grafik scatterplot tampak titik-titik memencar dengan pola yang sudah teratur baik diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y dan tidak bergerombol di satu tempat, maka dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 17. Uji Glejser

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
1		
	(Constant)	,297 ,770
	Lingkungankerja	-,023 ,982
	Gayakepemimpinan	-,453 ,655
	Pengalamankerja	-,347 ,732
	Reward	,834 ,414
	Kepuasanekerja	-,664 ,514

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Uji glejser diatas menyatakan bahwa nilai variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja *reward* dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan > 0,05 yang artinya bahwa dalam uji ini menyatakan data telah berdistribusi normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda. Model regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel 18. Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,102	1,607	
	Lingkungankerja	,527	,081	,561
	Gayakepemimpinan	,490	,079	,507
	Pengalamankerja	,208	,082	,180
	Reward	-,332	,135	-,251
	Kepuasankerja	,073	,051	,066

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

$$\text{Kinerja Pegawai} = 1,102 + 0,527 X_1 + 0,490 X_2 + 0,208X_3 - 0,332 X_4 + 0,073X_5$$

Makna dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 1,102 yang menunjukkan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan *reward* kepuasan kerja dianggap nol (0) maka kinerja pegawai (Y) sebesar 1,102.
2. Nilai satuan regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,527 menyatakan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,490 satuan.
3. Nilai satuan regresi pengalaman kerja sebesar 0,208 menyatakan bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,208 satuan.
4. Nilai satuan regresi *reward* sebesar -0,332 menyatakan bahwa setiap penurunan *reward* 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,332 satuan.
5. Nilai satuan regresi kepuasan kerja sebesar 0,073 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,073 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* bertujuan untuk menghitung sejauh mana kemampuan model untuk menjelaskan variabel yang bebas.

Tabel 19. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989 ^a	,977	,972	,755

a. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Pengalamankerja, Gayakepemimpinan, Lingkungankerja, Reward

b. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Nilai *adjusted r square* ini adalah sebesar 0,972 atau sebesar 97,2% yang artinya bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, *reward* dan kepuasan kerja hanya menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 97,2% dan sisanya 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultaj (Uji F)

Uji statistik F umumnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang masuk kedalam model memiliki pengaruh secara simultan bagi variabel terikat.

Tabel 20. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495,052	5	99,010	173,565	,000 ^b
	Residual	11,409	20	,570		
	Total	506,462	25			

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Pengalamankerja, GayaKepemimpinan, Lingkungankerja, Reward

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dalam uji ini hasil dari F_{hitung} adalah sebesar 173,565 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,71 yang artinya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $173,565 > 2,71$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, *reward* dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantordinas Pendidikan kota medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada umunya membutuhkan sejauh apa pengaruh suatu variabel penjelas atau terikat dengan individual untuk menjelaskan variasi variabel bebas.

Tabel 21. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	
1	(Constant)	,686	,501
	Lingkungankerja	6,529	,000
	Gayakepemimpinan	6,224	,000
	Pengalamankerja	2,537	,020
	Reward	-2,460	,023
	Kepuasankerja	1,442	,165

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari hasil uji t tabel di atas menyatakan bahwa

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,529 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,529 > 1,70814$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KantorDinas Pendidikan Kota Medan.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,224 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,224 > 1,70814$ dengan taraf signifikan

0,000<0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.

3. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,537 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,537 > 1,70814$ dengan taraf signifikan 0,020<0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.
4. Variabel reward memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,460 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,460 > 1,70814$ dengan taraf signifikan 0,023<0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah reward berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.
5. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,442 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,442 < 1,70814$ dengan taraf signifikan 0,165>0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} sebesar 6,529 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,529 > 1,70814$ dengan taraf signifikan 0,000<0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.

Lingkungan kerja yang terdapat di Pada Kantor Dinas Pendidikan medan berupa Suasana kerja juga berkaitan dengan lingkungan non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja. Menjalin hubungan dengan rekan kerja sangat penting dan wajib dilakukan oleh semua karyawan. Semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim. Jadi menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah perkara mudah apabila karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} sebesar 6,224 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,224 > 1,70814$ dengan taraf signifikan 0,000<0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.

Gaya kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada sebuah organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} sebesar 2,537 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,537 > 1,70814$ dengan taraf signifikan $0,020 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.

Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} sebesar $-2,460$ dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,460 > 1,70814$ dengan taraf signifikan $0,023 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah reward berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.

Reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila sistem *reward* semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. *Reward* sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} sebesar 1,442 dan t_{tabel} sebesar 1,70814 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,442 < 1,70814$ dengan taraf signifikan $0,165 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan.

Hal ini disebabkan karena jika karyawan puas terhadap apa yang dikerjakannya maka semangat kerjanya akan tinggi yang akan berdampak mempengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan karyawan jika ia merasakan senang dan gembira maka ia akan suka terhadap apa yg dikerjakannya sehingga kinerjanya membaik. Dan begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak penurunan kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan. Variabel reward berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan. Variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, *reward* dan kepuasan kerja dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Pendidikan kota medan.

Saran

Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk lebih memperbanyak variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti seperti, motivasi, inovasi dan kompetensi. Bagi Kantor Dinas Pendidikan Medan tetap menjaga lingkungan kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman, meningkatkan gaya kepemimpinan, meningkatkan standard kualitas kinerja dari pegawainya, memberikan reward yang baik kepada setiap pegawai yang bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, Pegawai disarankan selalu meningkatkan kinerjanya, terutama dengan adanya pemerintahan, kepuasan kerja yang selalu diusahakan dapat diperbaiki oleh pemerintah.

Daftar Pustaka

- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Jurnal Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra*.
- Robbi. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pulik Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar. *Skripsi Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Fatah, Af'idhatul. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kendal. *Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Susanti, A. A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt.Oriental Ceramic Indonesia. *Skripsi pada Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa*
- Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Jurnal pada Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*
- Nisa, R. K. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.President Indonesia Medan. *Pada skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*
- Jariyati, I. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) BHAKTI SUMEKAR Kabupaten Sumenep. *Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*
- Suardi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Journal Business Economics And Entrepreneurship Pada Akademi Keuangan Dan Perbankan (AKUB) Grha Arta Khatulistiwa Pontianak*
- Ettalolo, I. (2013). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Pada Program Studio Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar*
- Kamal. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Agung Citra Transformasi). *Jurnal Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika*
- Sofian,Edi. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Pada Fakulas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara*.
- Wahyuni, T. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Skripsi Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang*