
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS SARI MUTIARA INDONESIA**Rantio Samosir¹, Widi Dewi Ruspitasari², Murtianingsih³****Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang**e-mail: ¹samosirrantio@gmail.com, ²murtianingsih@asia.ac.id, ³wididewi@asia.ac.id

Abstract: *Management of educational institutions requires human resources who have adequate work quality both in terms of competence and skills, and the measure of the level of qualification of human resources is shown by the resulting performance. Quality human resources can produce optimal performance. This research aims to analyze: 1) Does leadership have a partial effect on the performance of educational staff at Sari Mutiara University Indonesia. 2) Does work motivation partially influence the performance of educational staff at Sari Mutiara University Indonesia. 3) Do incentives partially influence the performance of educational staff at Sari Mutiara University Indonesia. 4) Does the work environment have a partial effect on the performance of educational staff at Sari Mutiara University Indonesia. 5) Do leadership, work motivation, incentives and work environment simultaneously influence the performance of educational staff at Sari Mutiara University Indonesia. The sampling method used was the saturated sampling method or census, where a total of 90 administrative employees at Sari Mutiara University Indonesia were sampled in this research. The research results show that the leadership variable has no effect on the performance of Sari Mutiara Indonesia University education staff, the work motivation variable has a positive and significant effect on the performance of education staff, the incentive and work environment variables have a positive and significant effect on the performance of Sari Mutiara Indonesia University education staff. The variables of leadership, motivation, incentives and work environment together have a significant effect simultaneously on the performance of educational staff at Sari Mutiara Indonesia University, Medan*

Keywords: *Incentives, Leadership, Employee Performance, Work Environment, Motivation, Leadership Energy.*

Abstrak: *Pengelolaan terhadap lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang memadai baik dari kompetensinya maupun keterampilannya, dan ukuran dari tingkat kualifikasi sumber daya manusia ditunjukkan oleh kinerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Universitas Sari Mutiara Indonesia. 2) Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Universitas Sari Mutiara Indonesia. 3) Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Universitas Sari Mutiara Indonesia. 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Universitas Sari Mutiara Indonesia. 5) Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan 90 pegawai administrasi yang ada di Universitas Sari Mutiara Indonesia dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*

pegawai tenaga kependidikan, variabel insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia. Variabel kepemimpinan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan.

Kata kunci: Insentif, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi, Tenaga Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah instansi dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah sistem yang berfungsi melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017). Menurut Rivai (2005), menyatakan bahwa keberadaan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM, sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif, maka pendidikan tinggi memiliki peran dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam memenuhi tuntutan yang ada saat ini. Perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan yang memiliki potensi sumber daya manusia harus mampu bersaing dengan perguruan tinggi lain sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mengoptimalkan tujuan dan hasil yang akan dicapai oleh perguruan tinggi, maka sumber daya manusia yang handal diperlukan dalam setiap kegiatan. Baik dalam kegiatan administrasi maupun pelayanan yang diberikan. Menurut

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2012).

Dosen adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran dan ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing, Hadari Nawawi dalam Kurniawan (2013:51). Sejalan dengan pendapat Marimba dalam Kurniawan (2013:51) mendefinisikan pendidik sebagai siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik, dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak, baik afektif, kognitif maupun psikomotorik. Dengan demikian dosen adalah pendidik yang dapat mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja adalah gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja Pegawai menurut Rivai dan Basri (2017:138) kinerja adalah hasil atau

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut Andri dan Rizky (2023 : 150) Kinerja adalah hasil kerja sercara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.”

Hasil pengamatan dan wawancara pada pra-penelitian dengan beberapa pegawai tenaga kependidikan di USM Indonesia Medan mengungkapkan adanya fenomena yang memengaruhi Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan. Salah satu temuan utama adalah bahwa sosialisasi kebijakan di kalangan pegawai tenaga kependidikan masih terbilang kurang efektif. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang belum optimal antara pengajar (dosen) dan pegawai administrasi dalam menjalankan tugas-tugas administratif, seperti pengisian absensi mahasiswa dan kelengkapan dokumen administrasi lainnya. Kurangnya pemahaman dan koordinasi antar pihak ini menghambat kelancaran alur kerja dan berdampak langsung pada penurunan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan tenaga kependidikan. Kurangnya kerja sama yang baik antara pegawai dan dosen, serta kurangnya sosialisasi kebijakan yang jelas, menjadi kendala utama yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas ini. Fenomena ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan tenaga kependidikan di USM dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta pengembangan karir. Misalnya, jika pegawai tidak mendapatkan motivasi yang cukup atau fasilitas yang memadai untuk bekerja, hal ini akan memengaruhi kualitas dan kecepatan pelayanan

administrasi, yang pada gilirannya berdampak pada efektivitas operasional universitas. Penurunan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan tenaga kependidikan, seperti keterlambatan dalam pengelolaan administrasi atau kelalaian dalam tugas-tugas administratif lainnya, akan berdampak langsung pada produktivitas universitas. Salah satu dampak nyata dari menurunnya Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan adalah pencapaian target universitas, yang bisa dilihat dari angka penerimaan mahasiswa baru. Ketika proses administrasi tidak berjalan lancar atau lambat, calon mahasiswa mungkin merasa kecewa dengan layanan yang diberikan, yang dapat menurunkan minat mereka untuk mendaftar di universitas tersebut. Berikut grafik penerimaan siswa baru di USM Indonesia Medan untuk 5 tahun pelajaran belakang.

Tabel 1. Data Jumlah Mahasiswa Baru

Tahun	Jumlah Mahasiswa Baru
2019	1500
2020	850
2021	704
2022	900
2023	2056

Sumber: USM, 2024

Berdasarkan Tabel dapat dilihat jumlah mahasiswa baru USM setiap tahunnya yaitu di tahun 2019 sebanyak 1.500 mahasiswa baru, tahun 2020 sebanyak 850 mahasiswa baru, tahun 2021 sebanyak 704 mahasiswa baru, tahun 2022 sebanyak 900 mahasiswa baru, dan ditahun 2023 sebanyak 2056 mahasiswa baru. Dari data dapat disimpulkan bahwa jumlah mahasiswa baru setiap tahunnya mengalami turun naik, jadi fenomena dari penelitian ini adalah jumlah mahasiswa yang tiap tahunnya mengalami fluktuatif atau turun dan naik.

Busro juga menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang dibagi menjadi faktor internal seperti: (a)

kemampuan intelektual, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi karyawan. Sementara itu, faktor eksternal mencakup: (a) kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang diterapkan di perusahaan (Adi, 2023).

Kepemimpinan adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari pihak pemimpin maupun pegawai, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (dalam Sabrina, 2019), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar mau berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur elemen-elemen dalam organisasi demi mencapai tujuan dan meningkatkan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di USM Indonesia, ditemukan kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka antara pemimpin dan bawahan yang berakibat kurangnya semangat kerja dan kinerja pada pegawai. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mempunyai pemimpin yang baik agar bisa menjadi contoh bagi bawahannya. Menurut (Sutrisno, 2018) kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja sesuai perintah agar mencapai tujuan bersama.

Motivasi merupakan dukungan dari orang lain yang mendorong kita untuk melakukan perubahan dalam diri. Ini adalah elemen kunci untuk meraih kesuksesan, karena dapat mendorong individu untuk berkembang. Seseorang yang kurang termotivasi cenderung memberikan usaha yang minimal dalam pekerjaannya. Konsep motivasi sangat penting dalam studi kinerja individu, di mana motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan atau kondisi yang memicu tindakan. Rivai (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor

yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Ansory & Indrasari (2018), motivasi adalah dorongan yang menjadi dasar semangat dalam melakukan suatu kegiatan. Sumber motivasi terdiri dari tiga faktor: (1) peluang untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan (Rivai dalam Busro, 2018). Motivasi kerja pegawai adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja, berfungsi sebagai pendorong utama dalam melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terlihat motivasi kerja pegawai di kantor USM Indonesia menurun, hal ini terlihat masih banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Dan terkadang saat pulang kerja para pegawai pulang dengan tepat waktu meskipun masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan. Hal lain juga dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di kantor USM Indonesia, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang kurang disiplin mematuhi jam kerja.

Insentif adalah bentuk imbalan di luar gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja, dengan tujuan untuk mendorong mereka agar bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Semangat kerja yang tinggi dalam diri individu akan membuat mereka lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Pemberian insentif juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawaidan keluarganya. Simamora (2004:514) menyatakan bahwa "insentif adalah program kompensasi yang menghubungkan pembayaran dengan produktivitas." Menurut Handoko (2002) yang dikutip dalam Sabani dan Sunarya (2020:11), insentif adalah "dorongan yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi standar yang telah ditetapkan." Pangabean (2002) dalam Sabani dan Sunarya (2020:11) menambahkan bahwa insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, di

mana insentif berupa penghargaan finansial diberikan kepada pegawai yang berhasil melampaui standar yang telah ditentukan.

Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai tenaga kependidikan, seperti staf administrasi dan pendukung lainnya. Ketika pegawai merasa dihargai atas kontribusinya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Selain itu, insentif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kolaborasi antar pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Dahlan, Andi Jam'an, dan Agussalim (Dahlan, 2020) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Baruga Asrinusa Development.

Selain insentif, lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan kepuasan kerja, sementara kondisi yang buruk dapat mengurangi motivasi dan kenyamanan. Lingkungan kerja dikatakan baik jika pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Wulan, 2019). Faktor lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, sebagai tempat di mana pegawai melakukan aktivitas mereka (Sihaloho, 2019).

Namun, meskipun banyak faktor lingkungan kerja yang mendukung, tantangan seperti beban kerja yang berlebihan atau perubahan posisi kerja yang mendadak dapat menciptakan tekanan tambahan bagi pegawai. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka, terutama saat permintaan untuk produk akademik meningkat atau ketika pegawai harus menyesuaikan diri dengan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Hal inilah menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang mengikuti kaidah langkah-langkah ilmiah, yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Selain itu, data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan instrument statistik. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dan survey kuesioner. Observasi dilakukan di awal untuk mengamati fenomena – fenomena dan masalah – masalah yang urgen untuk dijawab. Untuk penelitian ini, data awal diperoleh melalui wawancara dengan narasumber yang merupakan pegawai di Universitas Sari Mutiara Indonesia. Wawancara juga dilakukan dengan beberapa pegawai yang berbeda divisi. Selanjutnya, data primer dikumpulkan dengan menyebarkan survey kuesioner kepada responden.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Sari Mutiara Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga kependidikan pada Universitas Sari Mutiara Indonesia yang berjumlah 90 orang yang adalah tenaga kependidikan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan 90 pegawai administrasi yang ada di Universitas Sari Mutiara Indonesia dijadikan sampel pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t atau Uji signifikansi parsial pada dasarnya membuktikan seberapa

jauh akibat satu variabel penjelas atau independen dengan cara perseorangan dalam menerangkan alterasi variabel

dependen. Hasil uji signifikansi parsial terdapat di tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.793	1.009		1.776	.079
Kepemimpinan (X1)	.038	.081	.040	.474	.637
¹ Motivasi (X2)	.566	.133	.423	4.251	.000
Insentif (X3)	.202	.082	.252	2.478	.015
Lingkungan Kerja (X4)	.300	.105	.242	2.852	.005

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas hanya tiga variabel independen yang signifikan pada taraf nyata 5%. Variabel Motivasi (X2), Insentif (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) yang signifikan (nilai signifikansi < 0,05), sementara Kepemimpinan (X1) tidak signifikan (nilai signifikansi > 0,05). Dari table diatas diperoleh bahwa:

1. Tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan. Hal tersebut dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,637 > 0,05$ dan t hitung $0,474 < 1,637$. Koefisien B untuk Kepemimpinan (X1) adalah 0.038, dengan Std. Error sebesar 0.081. Nilai Beta yang terstandarisasi adalah 0.040. Nilai t adalah 0.474, dan Sig. adalah 0.637, yang lebih besar dari 0,05. Nilai Sig. yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai nongosok. Koefisien B untuk Motivasi (X2) adalah 0.566, dengan Std. Error sebesar 0.133, dan Beta terstandarisasi adalah 0.423. Nilai t

adalah 4.251, dan Sig. adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Sig. yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengaruh motivasi terhadap kinerja cukup kuat, dengan koefisien Beta terstandarisasi yang besar (0.423).

3. Nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antar variabel insentif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan t hitung $2,478 > 1,637$.
4. Nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan t hitung $2,852 > 1,637$.

Setelah dilakukan uji T kemudian dilanjutkan dengan uji F untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh bahwa:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	379.392	4	94.848	72.049	.000 ^b
Residual	111.897	85	1.316		
Total	491.289	89			

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Insentif (X3)

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antar variabel kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih dari 0,05 dan t hitung $72,049 > 2,472$.

Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Indikator kepemimpinan yang digunakan peneliti adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan. Setelah dilakukan pengolahan data berdasarkan indikator yang ditetapkan peneliti diperoleh bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, hal tersebut dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,637 > 0,05$ dan $t_{hitung} 0,474 < 1,637$ dan hasil penelitian bahwa secara tidak langsung mengindikasikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan

bahwa kepemimpinan bukan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja tenaga kependidikan di Universitas Sari Mutiara. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah et.al. (2021), Shobirin & Alkadri (2022), Widakdo et.al. (2022), Marwanto & Hasyim (2023) menyatakan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Wasito Adi (2023), Marjaya & Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Pegawai Kinerja Tenaga Kependidikan

Indikator dari motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi yang masing-masing berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja nong dosen, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang

dari 0,05 dan t hitung $4,251 > 1,637$ (t tabel) dan hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Basyid (2024), Waskito & Sumarni (2023), Marjaya & Pasaribu (2019), Annisa (2021), Yustiani (2022), Shobirin dan Alkadri (2022), Sugeng Widakso, et.al. (2022), Marwanto & Hasyim (2023) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurhaedah, et.al. (2021) yang menyatakan variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Indikator Insentif yang digunakan peneliti adalah insentif yang saya terima mampu mendorong untuk meningkatkan hasil kerja, kelayakan insentif yang diberikan perusahaan layak bagi pegawai sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikorbankan karyawan, keadilan insentif yang diberikan sudah jelas sesuai dengan lama pegawai bekerja dan hasil kerjanya, insentif yang diterima oleh pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di tempat bekerja. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu sebesar 0,015, yang lebih kecil dari nilai ambang batas 0,05. Artinya, hubungan antara insentif yang diberikan dan kinerja pegawai memang terbukti signifikan secara statistik. Selain itu, uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,478 lebih besar dari t tabel 1,637, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan kata lain, semakin baik dan adil insentif yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Hasil penelitian ini bersesuaian

dengan Annisa, et.al. (2021), Yustiani (2022), Widakso, et.al (2022), Brotojoyo dan Purwantini (2023) menyebutkan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurhaedah, et.al. (2021) yang memperoleh hasil bahwa tidak adanya pengaruh antara insentif kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan

Indikator utama pada lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan pegawai dengan pimpinan. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,015, yang lebih kecil dari angka 0,05, serta nilai t hitung 2,852 yang lebih besar dari t tabel 1,637. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik atau kondusif lingkungan kerja yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Triyono (2023), Yustiani (2022), Shobirin dan Alkadri (2022), Sugeng Widakso, et.al. (2022), Marwanto, et.al. (2023) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan.

Hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, insentif dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan yang ditunjukkan pada nilai nilai F sebesar 72.049 dengan F tabel sebesar 2,87 sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, insentif dan lingkungan kerja

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau baik kepemimpinan, motivasi, insentif dan lingkungan kerja yang diberikan maka kinerja tenaga kependidikan semakin tinggi dan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yustiani (2022), Shobirin & Alkadri (2022), Widakso, et.al. (2022), Marjaya & Pasaribu (2019) menyebutkan kepemimpinan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan di USM diperoleh hasil kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan; (2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di USM diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan; (3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja tenaga kependidikan di USM diperoleh hasil bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan; (4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di USM diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja tenaga kependidikan; (5) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan untuk menganalisis kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Sari Mutiara Indonesia diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan..

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 12-22.
- Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Basyid, A. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*. 7(1): 39-43.
- Brotojoyo, E. & Purwanti, VT. (2023). Insentif, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja. *Aktual: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 7(2): 1-9.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I. & Pasaribu, F. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1): 129-147.
- Marwanto, AE. & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*. 6(1): 44-51
- Nurhaedah, MA, Hidayat, M., & Gusti, DH. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel*

- Indonesia (JMMNI). 2(3): 463-472.
- Rivai, V. (2005). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, V. & Basri. (2005). Menejemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori k Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). Organizational behavior. New Jersey: Pearson
- Sihaloho, J. (2019). Manajemen kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). Manajemen kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shobirin, A., & Alkadri K. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Waskito, M., & Sumarni, S. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karwayan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 5(2): 315 – 328.
- Widakso, S., Ramli, AT., & Ardiasih, LS. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*: 5(3): 544-552.
- Yustiani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*. 12(2): 199-206.