

Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala

Ratna Dewi*

Mahasiswa Universitas Abulyatama, Aceh Besar

Cut Delsie Hasrina

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama

Darnelly

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama

Rizal Ansari

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama

Irwan Safwadi

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama

*Corresponding Author: ratnadewifkip@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menelaah pengaruh kepemimpinan, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (11,806) lebih besar dari t tabel (1,986) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, kemampuan intelektual juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung (3,093) > t tabel (1,986) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (2,468) > t tabel (1,986) dan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala, ditunjukkan oleh nilai F hitung (49,672) > F tabel (3,94) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci:

Kepemimpinan ;
Kemampuan Intelektual ;
Lingkungan Kerja ;
Kinerja;

Sitasi: Ratna dewi, Cut Delsie Hasrina, Darnelly, Rizal Ansari, Irwan Safwadi. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala. *Journal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Syariah (JAMS)*, 4(1), 31-36. Doi: 10.32672/jams.v4i1.4287

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu cabang ilmu administrasi, khususnya administrasi negara, yang juga berakar dari ilmu-ilmu sosial dan berkembang dari filsafat. Dalam konteks kepemimpinan, hubungan antar manusia menjadi sangat krusial, di mana pemimpin mempengaruhi para pengikut atau bawahannya melalui kewibawaan yang dimiliki. Para pengikut, terpengaruh oleh kekuatan pemimpin, secara spontan menunjukkan rasa ketaatan (Sunarso, 2023).

Kinerja pegawai dalam suatu instansi dapat dipengaruhi oleh peranan penting kepemimpinan, sebagaimana yang ditemukan oleh Ritonga & Tarigan (2015). Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dan motivator bagi tim kerja, tetapi juga memainkan peran krusial dalam membentuk budaya instansi yang mempengaruhi produktivitas dan

efektivitas kerja. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kemampuan untuk menginspirasi, mengelola konflik, serta kemampuan dalam mengambil keputusan strategis. Kepemimpinan berperan sebagai pendorong utama dalam dinamika instansi, membantu dan memotivasi karyawan serta tim kerja untuk mencapai tujuan bersama (Susanto et al., 2019).

Kemampuan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas mental yang tinggi di semua tingkatan pekerjaan, yang tercermin dalam pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran, sehingga kinerjanya dapat dioptimalkan (Mochammad Munir Rachman et al., 2022). Kemampuan ini juga mencakup kemampuan individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam konteks pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, ia memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana di mana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja mereka, maka mereka akan merasa betah di tempat kerja, menjalankan aktivitas mereka dengan baik, dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja (Irma & Yusuf, 2020).

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, kemampuan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana variabel kepemimpinan, kemampuan intelektual karyawan, dan kondisi lingkungan kerja berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini akan mempertimbangkan berbagai gaya kepemimpinan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang dapat dipertimbangkan termasuk budaya instansi, dukungan dari rekan kerja dan manajemen.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada FKIP Universitas Syiah Kuala. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada FKIP Universitas Syiah Kuala pada tahun 2024 sebanyak 98 pegawai. Penelitian ini menggunakan total sampling.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner yang sudah disiapkan kepada pegawai yang menjadi responden. Rancangan kuesioner menggunakan kategori skala likert.

Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif kemudian melakukan uji untuk normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas uji koefisien determinasi, serta uji t dan f yang digunakan dalam menemukan jawaban terhadap hipotesis dan menggunakan aplikasi SPSS 26 untuk menguji hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Kolmogorov	Keterangan
Kepemimpinan	0,040	Normal
Kemampuan Intelektual	0,040	Normal
Lingkungan Kerja	0,040	Normal

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan Tabel di atas dengan N sebanyak 98 sampel diketahui bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,037, 0,046, 0,000 menunjukkan nilai $<0,05$ yang bisa di tarik kesimpulan bahwa

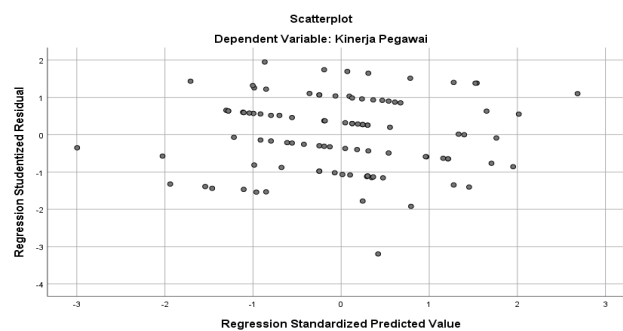
data atau angka berdistribusi tidak normal, disebabkan nilai signifikannya rendah atau di bawah 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1.	Kepemim-pinan	0,989	1,011	Non multikolinieritas
2.	Kemamp-uan Intelektual	0,989	1,011	Non multikolinieritas
3.	Lingkung-an Kerja	0,989	1,012	Non multikolinieritas

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu kemampuan (X1), kemampuan Intelektual (X2) dan lingkungan kerja (X3) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel dan tidak ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer (diolah, SPSS 26), 2025.

Berdasarkan hasil gambar diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dilihat dari titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil dari adalah bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian statistik pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 11,806 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $n-k-1=94$, diperoleh t tabel sebesar 1,986. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (11,806) lebih besar dari t tabel (1,986) pada nilai signifikan 0,000. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 11,806 > t_{tabel} = 1,986$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai FKIP universitas Syiah Kuala. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05, maka nilai $sig\ 0,000 < 0,005$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala.
2. Pengaruh Kemampuan Intelektual (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung variabel kemampuan intelektual sebesar 3,093, sementara nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% sebesar 1,986. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } (3,093) > t \text{ tabel } (1,986)$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala. Selanjutnya dilihat pula hasil nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, Maka nilai sig $0,003 < 0,05$. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan intelektual (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga penelitian ini menerima hipotesis Ha2 dan menolak Ho2 yang berarti ada pengaruh signifikan antara kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,468, sementara nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% dan $n-k-1$ ($98-3-1$)=94 adalah sebesar 1,986. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } (2,468) > t \text{ tabel } (1,986)$ pada batas signifikan 0,046. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala.

Selanjutnya terlihat pula hasil nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,046 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,046 < 0,05$. Sehingga Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, yang berarti dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala.

Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	8,463	3	2,821	49,672	0,000
	Residual	5,338	94	0,57		
	Total	13,801	97			

Sumber: Data Primer (diolah), 2025.

Hasil perbandingan *mean square* regresi dan residual diperoleh nilai F hitung untuk variabel kepemimpinan, kemampuan intelektual dan lingkungan kerja sebesar 49,672. Sedangkan nilai F tabel pada signifikan 5% dan $n-k-1=94$ adalah sebesar 3,94. Dengan demikian F hitung (49,672) diperoleh $> F \text{ tabel } (3,94)$ dengan tingkat signifikan probabilitas 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa pengaruh positif antara kepemimpinan, kemampuan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (Ha3) diterima dan menolak hipotesis nol (H03). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan, kemampuan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan secara parsial diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala dimana diperoleh hasil t hitung ($11,806 > t \text{ tabel } (1,986)$) dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan kemampuan intelektual secara parsial diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala, dimana diperoleh hasil t hitung ($3,093 > t \text{ tabel } (1,986)$) dan angka signifikan diperoleh sebesar $0,003 < 0,05$.

Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala

2. Lingkungan kerja secara parsial diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala, dimana diperoleh hasil t hitung (2,468) > t tabel (1,986) dan angka signifikan diperoleh $0,046 < 0,05$.
3. Kepemimpinan, kemampuan intelektual dan lingkungan kerja secara simultan diketahui bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala, dimana diperoleh F hitung (49,672) diperoleh > F tabel (3,94) dan angka signifikan diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Bagi kinerja pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala perlu meningkatkan fungsi dan peran kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan kerja serta meningkatkan kemampuan intelektual dan lingkungan kerja.
2. Bagi pimpinan FKIP Universitas Syiah Kuala perlu memberikan perintah secara humanis dan kekeluargaan dan harus memiliki keputusan yang bernilai dan tepat waktu sehingga tidak menimbulkan tekanan-tekanan bagi pegawai
3. Bagi pegawai FKIP Universitas Syiah Kuala hendaknya pegawai sama-sama lebih menjaga lingkungan kerja dan meningkatkan kemampuan intelektual sehingga pegawai dapat bekerja optimal.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih maksimal dan menambah variabel lainnya yang lebih relevan sehingga penelitian dapat dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Wahab, "Kepemimpinan Dalam Perubahan Dan Perkembangan Instansi,"J. Elektika, vol. 3, no. 1, pp. 3–8, 2015
- Ade Irma, & Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Instansi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2). ISSN 1693-7619. Universitas Muhammadiyah Sumatera.
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Idaarah*, 2(2). *Manajemen Informatika AMIK STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar*.
- Indajang, K., Candra, V., Perangin Angin, D., Ervina, N., & Simatupang, S. (2024). Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Kemampuan Intelektual dan Disiplin Kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.2878>
- Lestary, L., & Harmon, H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Purwanto, Ngalim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(May 2016), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Sugiyono, 2017. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarso, Dr. Budi (2023). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana Media Guru
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Instansi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411.
- Suwarno Jonathan (2012) *Riset Akuntansi Dengan Menggunakan SPSS*, Graha Ilmu Jakarta.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Triyoga, H. 2021. JK: Jadi Pemimpin Hati-hati, Bisa Diikuti tapi Bisa Juga Dikritik. <https://www.viva.co.id/berita/politik/1430521-jk-jadi-pemimpin-hati-hati-bisa-diikuti-tapi-bisa-juga-dikritik>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. B. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(2), 10462-10468. ISSN: 2614-6754 (print), 2614-3097.