

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, TUNJANGAN KINERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PANGKAJENE KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**Sukriah<sup>\*1</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>2</sup>, Andi Djalante<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>Sukriah@gmail.com , <sup>2</sup>sylvia.sjarlis2013@gmail.com , <sup>3</sup>andidjalante1960@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai; 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai; 3) mengetahui dan menganalisis variabel apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.\

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari-Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Kepulauan yang berjumlah 60 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 60 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja a secara parsial terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh kualitas kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai; 3) fasilitas kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*This study aims to: 1) identify and analyze the influence of leadership, performance benefits and work environment partially on employee performance; 2) know and analyze the influence of leadership, performance benefits and work environment simultaneously on employee performance; 3) identify and analyze which variables most dominantly affect employee performance.*

*This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Pangkajene District Office, Kepulauan Regency. When the research was conducted from January to February 2021. The study population was all employees of the Pangkajene Subdistrict Office, Kepulauan Regency, amounting to 60 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 60 employees.*

*The results of this study indicate that: 1) there is a partial influence of leadership, performance benefits and work environment on employee performance; 2) there is a*

*simultaneous influence of leadership quality, performance benefits and work environment on employee performance; 3) work facilities are the most dominant variable affecting employee performance.*

**Keywords :** *Leadership, Performance Benefits, Work Environment, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi. Termasuk dalam organisasi pemerintah. Pemerintah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus baik dalam bidang administrasi dan pelayanan sehingga kinerja pegawai pemerintah dapat maksimal. Menurut Atkinson, dkk (dalam Diana, 2010: 753), sistem efektif penilaian kinerja sebaiknya mengandung indikator kinerja, yaitu (1) memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan, (2) menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan, (3) memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan (4) menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Setiap individu bertanggung jawab atas kinerja. Dijelaskan oleh Grote (dalam Prasetyono dan Kompyurini, 2010: 774) terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu: (1) memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan, (2) meminta umpan balik atas kinerja yang telah ia lakukan, (3) melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya, (4) mendapatkan data kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain, dan (5) menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah ia capai.

Instansi dalam pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai dengan rekrutmen yang terdiri dari aktifitas perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan orientasi pekerjaannya. Semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Karena itu, sangatlah dibutuhkan kinerja pegawai yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang diperlukan, dengan pegawai yang memiliki kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat.

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Perlu pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga suatu instansi dapat mempertahankan pegawai

sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kemampuan ataupun kecakapan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena sebagai aparatur negara seorang PNS dituntut untuk mempunyai kecakapan, kemampuan dan sikap yang baik agar dapat mencerminkan sebagai aparatur Negara yang berorientasi pada pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Memperoleh sumber daya manusia yang unggul maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap sumber daya manusia dalam suatu instansi, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan standar yang dibutuhkan instansi. Pemerintah pada suatu negara merupakan salah satu unsur atau komponen dalam pembentukan negara yang baik. Terwujudnya pemerintah yang baik terdapat sebuah sinergi antara swasta, rakyat dan pemerintah sebagai fasilitas yang dilaksanakan secara transparan, partisipatif, akuntabel dan demokratis.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada didalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan organisasi atau instansi yang sudah ditetapkan. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan. Peranan pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan kantor meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan ide dan gagasan baru yang inovatif yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan kantor.

Kepemimpinan menurut Siagian (2010) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan pegawainya dapat menyebabkan perasaan tidak senang pegawai terhadap pemimpin yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Selain kepemimpinan yang baik, kantor juga perlu memberikan tunjangan yang diberikan kepada pegawai tunjangan memiliki arti penting karena tunjangan mencerminkan upaya kantor dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Rivai (2013) mengemukakan bahwa tunjangan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan kantor terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Tunjangan pegawai mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari organisasi lainnya. Manakala dikelola secara benar, tunjangan membantu kantor mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Selain kepemimpinan dan tunjangan kinerja, lingkungan kerja tempat di mana pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Sidanti (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor

yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian terkait kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu sebelumnya. Namun, hasil penelitian terdahulu masih terdapat ketidak konsistenan dari hasil peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan Muizu (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan Mulyanto dan Sutrisno (2007) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Suwati (2013) menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian lainnya yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2013) menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerjalah yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

Sehingga penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai masih layak dan menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini melibatkan Pegawai Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dari data yang diperoleh ditemukan bahwa pegawai mengalami penurunan kinerja. Yang mana fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu serta tingkat kehadiran yang belum maksimal. Beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, pegawai tidak bekerja dengan teliti sehingga terjadi kesalahan, serta pegawai kurang berinisiatif dalam bekerja.

Kinerja yang minim disebabkan oleh faktor pemimpin yang masih kurang dalam memimpin dan memberikan arahan kepada bawahan. Pegawai masih perlu dipaksa dan belum secara ikhlas untuk bersikap dan bekerja sesuai kemauan instansi melalui arahan atasannya. Realita ini membuktikan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memperoleh *support* dan perhatian dari atasan, sehingga berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Beberapa pegawai juga merasakan bahwa kepemimpinan para atasan di Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masih tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai.

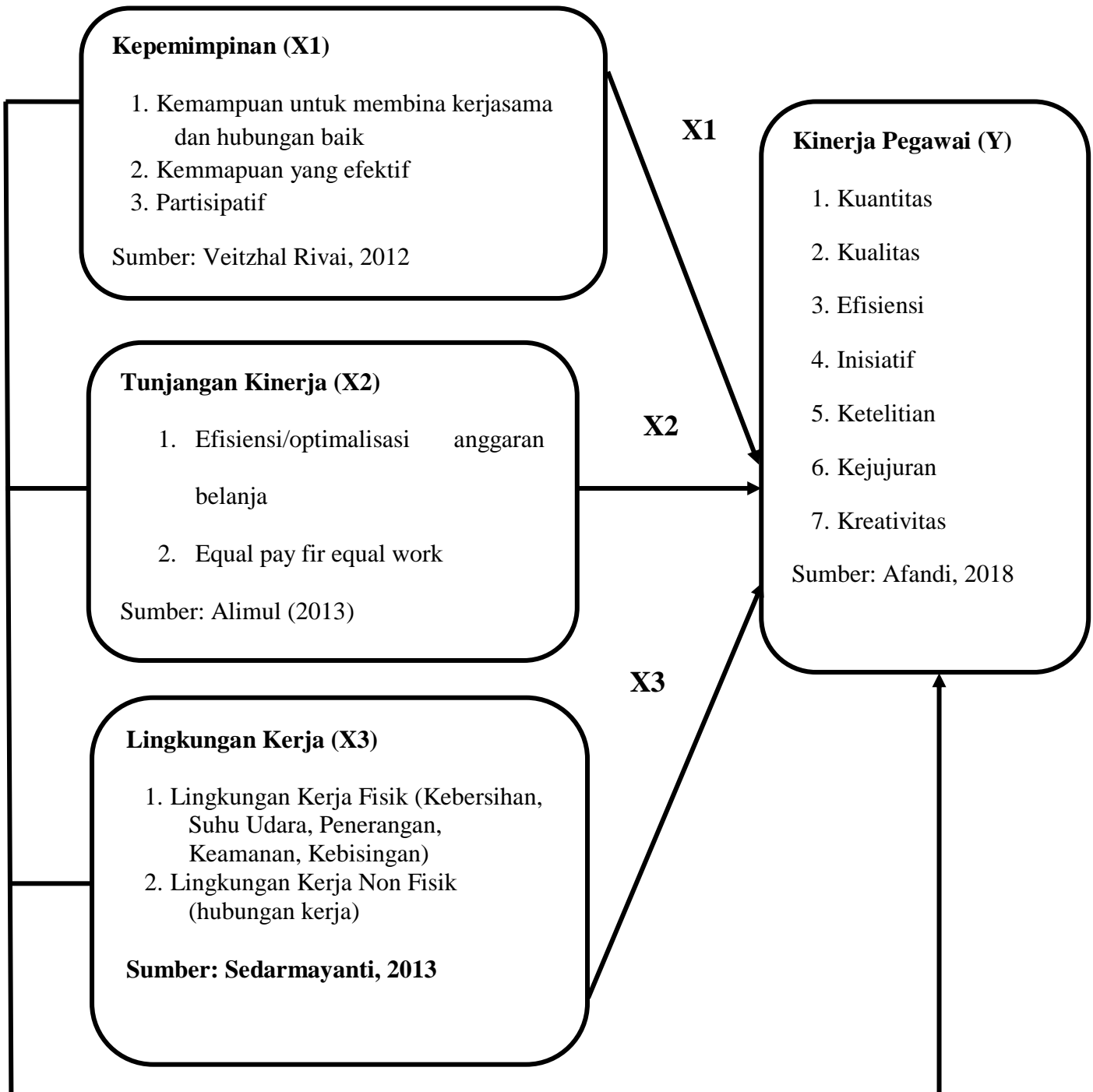
Selain masalah kepemimpinan yang dirasa kurang oleh pegawai, tunjangan kinerja juga masih belum sesuai yang diberikan kepada pegawai. Biasanya tunjangan dibayarkan sering mengalami keterlambatan. Demikian halnya dengan kegiatan dinas pegawai diluar kantor, seperti kegiatan lapangan memerlukan biaya operasional, juga insentif yang diberikan kepada pegawai sering terlambat, biaya perjalanan dinas juga sering terlambat pencairannya, sehingga pegawai yang ditugaskan ke lapangan terpaksa menggunakan uangnya sendiri terhadap kegiatan yang diikuti. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

Kemudian lingkungan kerja juga tidak dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Seperti, kebersihan kantor yang masih kurang, suhu udara yang biasanya tinggi menyebabkan pegawai tidak nyaman bekerja karena air conditioner di ruangan kurang dingin, sinar matahari yang terlalu terik biasanya masuk ke dalam ruangan akibat kurangnya pepohonan, serta lingkungan sekitar kantor sering terjadi kebisingan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka

pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

- H<sub>1</sub> : Diduga kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan
- H<sub>2</sub> : Diduga kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan
- H<sub>3</sub> : Diduga kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Sihngarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu.

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, atau dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Jenis-jenis metode penelitian dapat dikelompokkan menurut bidang, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian akademis, profesional dan institusional. Dari segi tujuan, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian murni dan terapan.

Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasinal dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Pegawai kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan kepulauan, Waktu penelitian dilakukan mulai pada bulan Desember. Sedangkan waktu penelitian direncanakan akan dilakukan pada bulan Desember dengan mengambil sampel sebanyak 60 orang.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	-.032	.187		-.172	.864

KEPEMIMPINAN	.359	.068	.383	5.319	.000
TUNJANGAN KINERJA	.189	.067	.214	2.847	.006
LINGKUNGAN KERJA	.347	.068	.460	5.066	.000

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,032 + 0,359X_1 + 0,189X_2 + 0,347X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,032 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar -0,032.
- Nilai 0,359 pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawaisebesar 0,359 satuan. Sehingga kepemimpinan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,189 pada variabel tunjangan kinerja ( $X_2$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,189 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 tunjangan kinerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan. Sehingga tunjangan kinerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,347 pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,347 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,347 satuan. Sehingga lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

#### Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pngkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung kepemimpinan sebesar 5,319 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,003. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,319 > 2,003 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kemudian t hitung tunjangan kinerja sebesar 2,847 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,003. Dengan begitu berdasarkan

nilai t hitung sebesar  $2,847 > 2,003$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,006 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Lalu t hitung lingkungan kerja sebesar 5,066 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 2,003. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $5,066 > 2,003$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pngkajene dan Kepulauan**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 56$  maka f tabel didapat  $(3:56)=2,76$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar  $93,184 > 2,76$  nilai f tabel dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung  $>$  F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

### **Variabel yang Paling Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pngkajene dan Kepulauan**

Hasil regresi berganda diperoleh bahwa koefisien regresi terbesar dimiliki oleh variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,359. Sehingga dalam penelitian ini yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan

### **Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung  $>$  F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 2. Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	9.446	3	3.149	93.184	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.892	56	.034		
Total	11.338	59			

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 56$  maka f tabel didapat  $(3:56)=2,76$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar  $93,184 > 2,76$  nilai f tabel dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung  $>$  F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.



### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.824	.184

Sumber : Data primer, 2021

Nilai R memperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,913$  yang artinya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 91,3%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar  $= 0,833$  yang artinya sebesar 83,3% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja .

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan yang di inginkan, kepemimpinan juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik serta menghadirkan rasa nyaman pada pegawai saat bekerja. Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberkan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya instansi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam organisasi dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola organisasinya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan instansi.

Tunjangan kinerja adalah setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja atau pegawai misalnya pemakaian kendaraan kantor, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi, tunjangan merupakan tunjangan Kinerja tambahan yang bertujuan mengikat pegawai agar tetap bekerja pada kantor. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan.

Selain itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti pada tahun 2015 yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari

instansi. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dan variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah variabel kepemimpinan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Atkinson, et al., dalam Diana 2010 : 753. *“Sumber Daya Manusia”*, New Jersey, Englewood Cliffs: Prantice-Hall International Inc.

Grote dalam Prasetyono dan Kompyurni (2010: 774 *“Sumber Daya Manusia”* Jawa Timur

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mulyanto & Sutrisno. 2007. *“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”* (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*.

Muizu, W. O. Z. 2012. *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”*. *Pekbis Jurnal* Vol. 6 (1)

Rivai, Veithzal. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor Dari Teori ke Praktik”*. Jakarta: Rajawali Press.

Siagian, P. Sondang. 2010. *“Fungsi-fungsi Manajemen”*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53*.

Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *“Metode Penelitian Survei”*. Jakarta: LP3S

Suwati, Yuli. 2013. *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*

*Pegawai pada PT Tunas Hijau Samarinda*". eJournal Ilmu Administrasi

Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000

Wijaya, Hendry. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 2, No.1, Hal: 40-50.