

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TURATEA KABUPATEN JENEPONTO

Abd. Razak Natsir^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ar.natsir1501@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³asriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto. 2) pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan motivasi Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan turatea kabupaten jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada kantor kecamatan turatea kabupaten jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 32 orang kantor kecamatan turatea kabupaten jeneponto. Metode pengumpulan dan yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan turatea kabupaten jeneponto. Ini berarti bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan turatea kabupaten jeneponto. Secara simultan lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan turatea kabupaten jeneponto. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan turatea kabupaten jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja kantor pegawai kantor kecamatan turatea kabupaten jeneponto.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepemimpinan motivasi, dan kinerja

ABSTRAK

This study aims to analyze 1) partially the effect of work environment, leadership and motivation on employee performance at the Turatea District Office, Jeneponto Regency. 2) the simultaneous influence of work environment, leadership and motivation on employee performance at the Turatea sub-district office, Jeneponto district. 3) the most dominant variable has an effect on the performance of the Turatea sub-district office employee, Jeneponto Regency.

This research was conducted at the sub-district office of Turatea, Jeneponto Regency. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire existing population, as many as 32 people from the Turatea sub-district office, Jeneponto district. The method of collection and used is a questionnaire and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially the work environment, leadership and motivation had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Turatea sub-district office, Jeneponto district. This means that the work environment, leadership and motivation can improve the performance of the employees of the Turatea sub-district office, Jeneponto district. Simultaneously the work environment, leadership and motivation have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Turatea sub-district office, Jeneponto district. Partially, it shows that the leadership variable has a dominant effect on the performance of the sub-district office employees, this indicates that the better the leadership, the better the performance of the Turatea sub-district office, Jeneponto district.

Keywords: work environment, motivational leadership, and performance

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik.

Menurut Harianto (2010) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lomanjaya (2012) juga turut mengemukakan pendapatnya dan menjelaskan bahwa kinerja tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

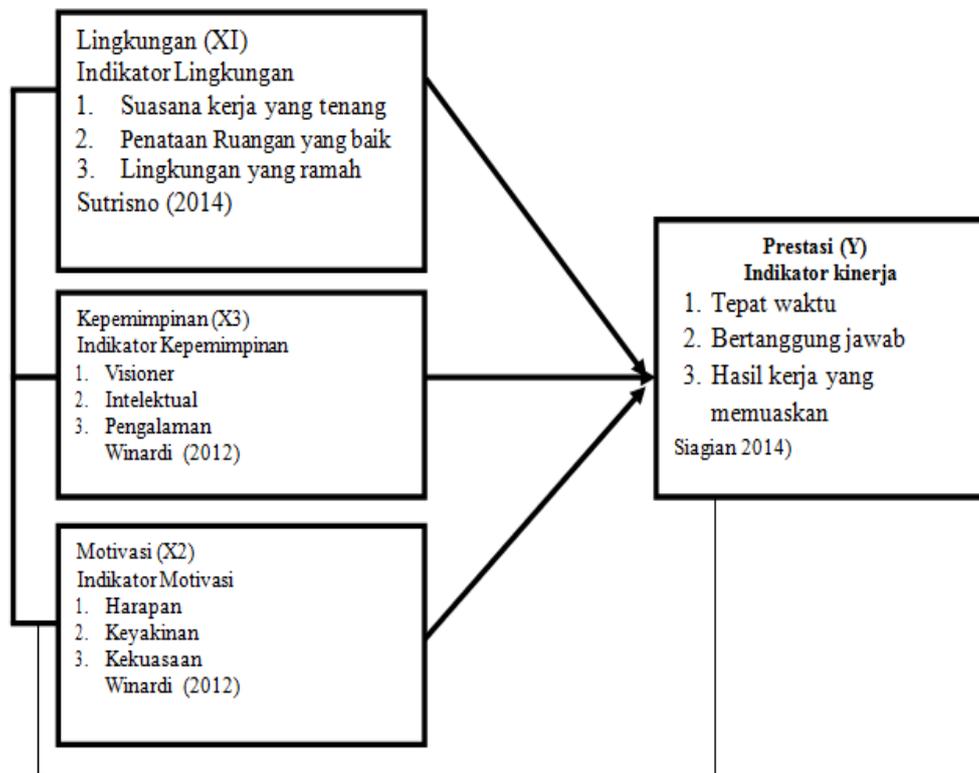
Kepemimpinan (leadership) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, antaranya yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Gibson et al., 1997; Robbins, 1998; Armstrong, 1998).

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (1999). Menurut Rivai (2005) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2015).

Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh manaloyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah. Oleh sebab itu perlu ada motivasi kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Turatea”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Turatea.
2. Diduga Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Turatea.
3. Diduga Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Turatea.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Turatea. Waktu penelitian mulai bulan Januari sampai Februari 2022. Penelitian rencana dilakukan selama satu bulan.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 32. orang pegawai

Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X1 = Lingkungan

X2 = Kepemimpinan

X3 = Motivasi

b1, b2, b3, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan kerja(X₁)			
X1.1	0,473	0,312	Valid
X1.2	0,391	0,312	Valid
X1.3	0,838	0,312	Valid
X1.4	0,753	0,312	Valid
X1.5	0,637	0,312	Valid
X1.6	0,683	0,312	Valid
lingkungan Kerja (X₂)			
X2.1	0,753	0,312	Valid
X2.2	0,837	0,312	Valid
X2.3	0,855	0,312	Valid
X2.4	0,917	0,312	Valid
X2.5	0,850	0,312	Valid
X2.6	0,910	0,312	Valid
Motivasi(X₃)			
X3.1	0,811	0,312	Valid
X3.2	0,809	0,312	Valid
X3.3	0,832	0,312	Valid
X3.4	0,716	0,312	Valid
X3.4	0,342	0,312	Valid
X3.4	0,879	0,312	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,806	0,312	Valid
Y2	0,738	0,312	Valid
Y3	0,780	0,312	Valid
Y4	0,683	0,312	Valid
Y5	0,674	0,312	Valid
Y6	0,662	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode Cronbachs alpha. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Lingkungan kerja(X1)	0,705	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,903	Reliabel
Motivasi(X3)	0,814	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,771	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	2,123			
Lingkungan kerja(X1)	0,238	2,420	2,048	0,022
Motivasi (X2)	0,363	5,446	2,048	0,000
Motivasi(X3)	0,362	3,848	2,048	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,123 + 0,238X_1 + 0,363X_2 + 0,362X_3$$

1. Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar 2,123. Artinya jika variabel Lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2,123.
2. Variabel Lingkungan kerja (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,238. Artinya Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Lingkungan kerjameningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,238.
3. Variabel kepemimpinan (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,238. Artinya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,238.
4. Variabel Motivasi (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,362. Artinya Motivasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,362.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Thitung	Signifikansi
Lingkungan kerja (X1)	2,420	0,022
kepemimpinan (X2)	5,446	0,000
Motivasi (X3)	3,848	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Lingkungan kerja(X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,022 dengan nilai thitung sebesar 2,420 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,420 > 2,048$ dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja(X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

b. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 5,446 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $5,446 > 2,048$ dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian motivasi (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai thitung sebesar 3,848 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,848 > 2,048$ dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai fhitung $>$ dari nilai ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	146.412	3	48.804	20.995	.000 ^b
Residual	65.088	28	2.325		
Total	211.500	31			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 20.995 dengan signifikansi sebesar 0,022, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 20.995 $>$ ftabel sebesar 2,71 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

Uji β (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Lingkungan kerja(X1)	0,268	0,022
kepemimpinan (X2)	0,572	0,000
Motivasi (X3)	0,427	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3) maka variable berpengaruh paling besar terhadap kinerja Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto dalah variabel kepemimpinan (X2) dengan nilai beta sebesar 0,572, kemudian variabel motivasi (X2) dengan nilai 0,427 dan variabel terendah adalah variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,268.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.659	1.525

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) pada sebesar 0,692 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Lingkungan kerja(X1), kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,692 atau 69,2 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3) Sedangkan sisanya 30,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerjanilai thitung (2,420) > ttabel (2,048) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,022 < 0,05. Artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

Lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,238. Artinya jika nilai lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Imran, 2014. Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Metode analisis yang di gunakan adalah regresi linear

berganda, dengan jumlah populasi 47 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi.

Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai thitung (5,446) > ttabel (2,048) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,363. Artinya jika nilai lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini sesuai juga dengan Sukriah, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh kepemimpinan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai; 1) 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.

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai thitung (3,848) > ttabel (2,048) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Herlina, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 2,123 artinya jika nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 2,123. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $31,424 > Ftabel 2,68$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan

kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto dan menjadi variabel paling dominan adalah kepemimpinan (X1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,572.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Julia (2014). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.
2. Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto. (2000). Produktivitas Aktualisasi Budaya Organisasi Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Follet, Marquett. (2015). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>.
- Gulick, Johson. (2015). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>.
- Gomes, F, Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Harrianto, Ridwan. (2010). Buku Ajar Kesehatan Kerja. Jakarta. EGC.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital

management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 1.

Kadir, Abdul. (2003). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Lomanjaya, J, Laudi, M., Widjaja, D, C., Kartika, E, W. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik ST Vincentius A. Paulo.

Mangkunegara, A, A., Anwar, Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama-Bandung.

Moekijat. (2000). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

Mulawarman. (2003). Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.

Mulianto, Darman. (2005). Pelatihan Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito. Bandung.

Megginson, David, dkk. (1999). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.

Miclani. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta.

Nawawi, Hadari. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajamadah University Press. Yogyakarta.

Nelson, Neil. (2015). Human Resource Management In Strenght Quality Prospective. Published McGraw Hil. New York.

Nugroho, Soeprpto. (2015). Pelatihan dan Pendidikan, Kompetensi SDM yang Handal. Mandiri dan professional. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Rachbin, Didik, J. (2001). Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

Ruky, Ahmad. (2001). Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja. Prima PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sastrahadiwiry. (2002). Management Ketenagakerjaan di Indonesia. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.

Schein, Spanicquet. (2015). Human Resource Quality and Competence. <http://humanresource.com>.

- Siagian, P, Sondang. (2002). Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Siamamora, Henry. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, Western. (2015). Human Resource Management. Published by McGraw Hil. USA.
- Siagian, Sondang, P. (2002). Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Syamsuddin. (2001). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep. Tesis Program Pascasarjana UMI. Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. (2003). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widya, Puspitas. (2015). Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.