

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN MAMASA TIMUR

Gusnawijaya^{*1}, Saban Echdar², Haeranah Alwany³

^{*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}gusnawijayabandu111@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³rana090768@icloud.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur, serta untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama atau simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur, yang berada di Kota Mamasa. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur. Jika dilihat dari uji beta menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur, jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, motivation and work environment partially on the performance of the employees of the East Mamasa Forest Management Unit Office, as well as to analyze the influence of leadership, motivation and work environment together or simultaneously on the performance of the Mamasa Forest Management Unit Office employees. East. The location of the research was carried out at the East Mamasa Forest Management Unit Office, which is located in Mamasa City. The analytical method used is the method of linear regression analysis. Hypothesis testing in this study is the F test and T test. The results showed that partially leadership, work motivation, and the work environment variabel has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously leadership, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Mamasa Timur Forest Management Unit office. When viewed from the beta test, it shows that the leadership variable has the most dominant influence on employee performance at the East Mamasa Forest Management Unit office, when compared to work motivation and work environment variables.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah instansi sangat tergantung pada hasil daripada kinerja pegawai yang sesuai dengan kriteria dan tuntutan dari Instansi tersebut dan Sumber Daya Manusia menjadi patokan utama dalam menentukan berjalan tidaknya suatu proses dalam mencapai tujuan. Peran sumber daya manusia dalam suatu instansi memiliki kedudukan yang penting pada proses kerja untuk pencapaian tujuan.. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi

dan tujuan organisasi. Tanpa orang – orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur adalah salah satu Unit KPH di wilayah Provinsi Sulawesi Barat yang dibentuk oleh kementerian Kehutanan dalam rangka mewujudkan pencapaian pengelolaan serta pengawasan kawasan hutan menjadi lebih efektif. Termasuk didalamnya Kantor Kesatuan Pengelola Hutan Mamasa Timur (KPH) dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar semakin baik oleh karena KPH Mamasa Timur bukan hanya sebagai kantor yang hanya melaksanakan pekerjaan lapangan namun juga sebagai kantor pelayanan masyarakat dalam hal administrasi. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai pada kantor KPH Mamasa Timur masih kurang optimal yang berdampak pada banyaknya pekerjaan yang telah diatur oleh pimpinan belum dapat terlaksana. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor KPH Mamasa Timur masih terdapat kendala yang dihadapi yaitu, Kantor yang masih berstatus pinjaman yang dalam hal ini masih berbagi bangunan dan ruang dengan instansi lain, pegawai yang belum kompeten pada bidang yang ada, serta kurangnya motivasi kerja pada setiap pegawai yang ada, sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari landasan teori diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama atau simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur.
3. Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur.

Tindaklanjut dari latar belakang masalah diatas, diperluas dalam tinjauan teori terkait dengan variabel kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Menurut Rivai (2014) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Faktor yang paling menarik untuk dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Rivai (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa - peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang di luar kelompok atau organisasi. Hasil wawancara

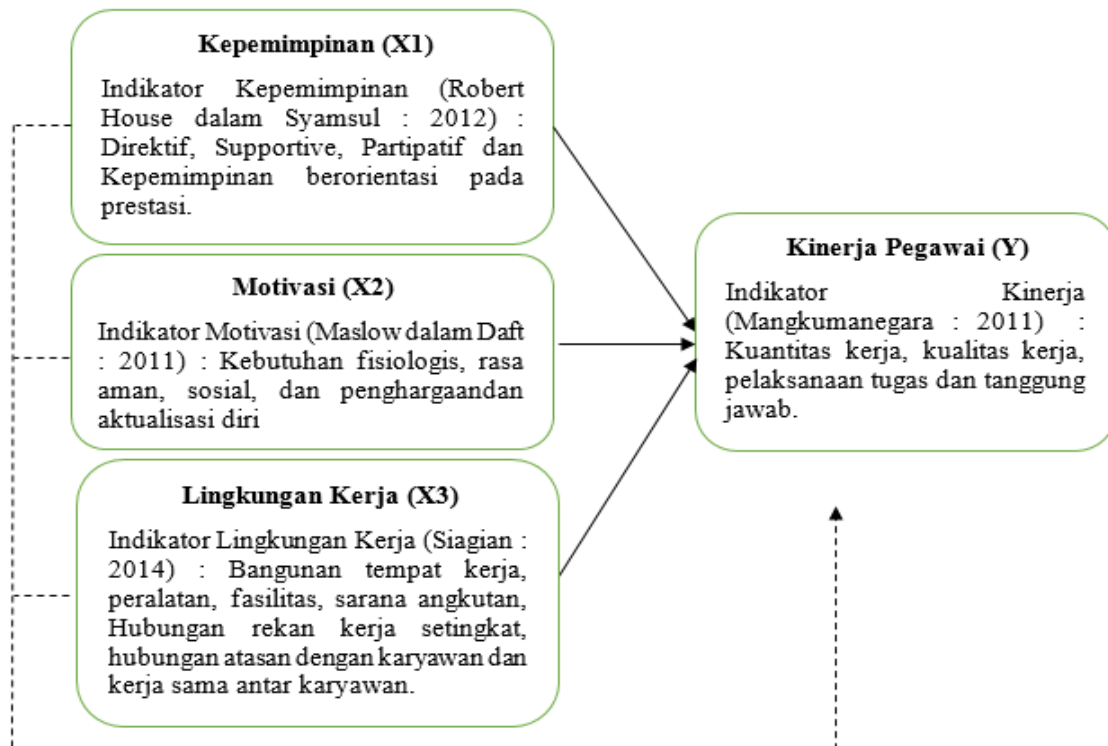
dengan pegawai diketahui bahwa jaranganya pimpinan inspektorat melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas, menyebabkan pemimpin kurang tegas dalam menerapkan aturan dalam menindak pegawai yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antara pegawai dan pemimpin dalam menyelesaikan tugas.

Munandar (2010) mengemukakan motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut. Motivasi memiliki peranan yang penting bagi seorang pegawai, tinggi atau rendahnya motivasi pegawai memiliki dampak terhadap perkembangan organisasi. Bila pegawai termotivasi, organisasi akan memiliki kemungkinan yang besar untuk mencapai sasarannya.

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi maka salah satu faktor yang juga tidak kalah penting adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Gouzali saydam (2010) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.. Menurut penelitian Bushiri (2014), lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas lingkungan kerja, gangguan kebisingan kerja, kurangnya hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan.

Untuk mengetahui arah capaian dari penelitian ini, maka digambarkan melalui kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPH Mamasa Timur

METODE PENELITIAN

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Menurut Saban Echdar (2017) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti (lewat kuesioner). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur, yang berada di Kota Mamasa. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah wawancara, angket/kuesioner.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji F dan uji T. Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 2.2 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,469	,597		-5,807	,000
Kepemimpinan	,410	,118	,393	3,485	,001
Motivasi Kerja	,361	,115	,342	3,133	,003
Lingkungan Kerja	,267	,084	,267	3,177	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian atau tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,469 + 0.410 . X_1 + 0.361. X_2 + 0.267 . X_3$$

Dari persamaan diatas, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Jika kepemimpinan(X1) meningkat sebesar 1%, hal ini berarti bahwa apabila kualitas kepemimpinan semakin baik atau mengalami peningkatan dan variabel – variabel yang lain seperti motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4,10%.
2. Apabila motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1%, hal ini berarti bahwa jika kualitas motivasi kerja pegawai semakin baik atau mengalami peningkatan dan variabel – variabel lainnya yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X3) tidak berubah atau tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan 3,61%.
3. Jika lingkungan kerja (X3) meningkat sebesar 1%, hal ini dapat berarti bahwa apabila kualitas lingkungan kerja semakin baik dan variabel lainnya yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) tetap atau tidak mengalami kenaikan dan penurunan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,67%.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,469	,597		-5,807	,000
Kepemimpinan	,410	,118	,393	3,485	,001
Motivasi Kerja	,361	,115	,342	3,133	,003
Lingkungan Kerja	,267	,084	,267	3,177	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Tahun 2021

Untuk nilai ttabel dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= a/2 ; n - k - 1 \\
 &= 0,05 / 2 ; 42 - 3 - 1 \\
 &= 0,025 ; 38 = 2,02439
 \end{aligned}$$

Ket : α = tingkat signifikan yaitu 0,05
 n = jumlah sampel (42 orang)
 k = jumlah variabel independent

Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 2.02439.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (H1)

H1 dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur.

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan diatas maka dapat dilihat bahwa thitung variabel kepemimpinan adalah 3,485 dan ttabel adalah 2,02439 untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengujian hipotesis untuk menunjukkan tingkat signifikansi variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0.001 yakni lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (H2)

H2 dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur.

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan di atas maka dapat dilihat bahwa thitung variabel motivasi kerja adalah 3,133 dan ttabel adalah 2,02439 untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengujian hipotesis untuk menunjukkan tingkat signifikansi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,003 yakni lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H3)

H3 dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur .

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan diatas maka dapat dilihat bahwa thitung variabel lingkungan kerja adalah 3,177 dan ttabel adalah 2,02439 untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H3 diterima.

Pengujian hipotesis untuk menunjukkan tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,003 yakni lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	630,346	3	210,115	915,073	,000 ^b
Residual	8,725	38	,230		
Total	639,071	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Tahun 2021

Untuk nilai ftabel dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 f_{\text{tabel}} &= k ; n - k \\
 &= 3 ; 42 - 3 \\
 &= 3 ; 39 = 2,845
 \end{aligned}$$

Ket. k = jumlah variabel independent n = jumlah sampel

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dilihat bahwa nilai f_{tabel} dengan nilai $f_3 : 39 = 2,845$ (berdasarkan nilai tabel statistik f dengan $N_2 = 3$ dan $N_1 = 39$)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur .

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan diatas maka dapat dilihat bahwa f_{hitung} adalah 915,073 dan f_{tabel} adalah 2,845, untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Pengujian hipotesis untuk menunjukkan tingkat signifikansi variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Daterminasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,993 ^a	,986	,985	,479	2,104

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Tahun 2021

Berdasarkan data yang ada diatas diperoleh nilai koefisien determinasinya (R²) 0,986. Hal ini berarti bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 98,6 % terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur. Adapun sisanya merupakan sumbangan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Beta (Variabel Dominan)

Tabel 5. Uji Beta Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,469	,597		-5,807	,000
Kepemimpinan	,410	,118	,393	3,485	,001
Motivasi Kerja	,361	,115	,342	3,133	,003
Lingkungan Kerja	,267	,084	,267	3,177	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Tahun 2021

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa yang memiliki standardized coefficients beta paling tinggi adalah variabel kepemimpinan yaitu sebesar

0,393, kemudian diikuti oleh variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,342, dan yang terakhir variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,267.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur. Apabila dilihat dari uji regresi yang telah dilakukan, maka didapatkan satu kesimpulan bahwa apabila variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 4,10%. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin yang sekarang ada di kantor ini dapat membawahi anggotanya dengan baik. Pimpinan pada kantor KPH Mamasa Timur lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pencapaian tujuan dari instansi dan juga selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang harus dilakukan di kantor. Selain itu pimpinan dari KKP Mamasa Timur ini juga sangat sigap dalam hal pemecahan masalah, sehingga semua masalah yang ada bisa diselesaikan dengan baik dan tidak berlarut – larut. Namun disamping itu, pimpinan dalam kantor KPH Mamasa Timur ini belum dapat memahami karakter masing – masing pegawai dan juga belum mampu untuk bersikap tegas terhadap pegawai, terutama dalam hal mengoreksi kesalahan pegawai. Sehingga pegawai kurang menerapkan aturan – aturan yang berlaku.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur

Dalam penelitian ini, berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan maka variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPH Mamasa Timur. Apabila dilihat dari uji regresi yang telah dilakukan dalam penelitian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ketika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3,61%. Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja pegawai dalam kantor ini sudah lumayan baik. Meskipun mungkin motivasi dari karyawan harus tetap ditingkatkan terutama dari dalam diri masing – masing pegawai. Namun disamping itu dari pihak pimpinan instansi sendiri harus tetap mencari cara apa yang bisa dilakukan untuk tetap meningkatkan motivasi kerja dari setiap pegawai. Misalnya, dengan memberikan bonus yang sesuai dengan hasil kerja atau juga melalui hal – hal kecil seperti memberikan pujian apabila seorang pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar dan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Dan terlebih juga tentunya dengan adanya jenjang karier yang jelas bagi pegawai yang memenuhi syarat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPH Mamasa Timur

Dalam penelitian ini lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur. Dari uji regresi yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa ketika lingkungan kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 2,67%.

Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan kebersihan dari kantor ini sendiri sudah cukup baik begitu pula dengan hubungan antar pegawai dan hubungan pegawai dengan atasan dalam kantor. Karena selain dari lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap semangat bekerja setiap pegawai, seperti hubungan antar sesama pegawai maupun dengan atasan dalam kantor. Namun, disamping itu semua yang ada dalam kantor ini harus tetap memperhatikan kebersihan dari kantor ini. Karena kenyamanan dari lingkungan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab dari pimpinan dari suatu instansi tetapi semua orang yang ada dalam instansi tersebut memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman agar semangat dan kenyamanan dalam bekerja tetap bisa dirasakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis yang diangkat mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur.
2. Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur.
3. Di antara variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Mamasa Timur adalah variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,393.

DAFTAR PUSTAKA

- Bushiri., and Christabella, P. (2014). "The Impact of Working Environment of Employe's Performance: The Case of Institute of Fince Management in Dar Es Salam Region Dissertation." The open University of Tansania 7.
- Echdar, Saban. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265-278.
- Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro, 3(1), 47-60.
- Gouzali, saydam. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta. Djanbatan.
- Munandar, M. (2010). Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Yogyakarta. BPFE.

Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Bandung. Raja grafindo Persada.

Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.