

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADADINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE PROVINSI SULAWESI BARAT

Sumantari^{*1}, Yuswari Nur², Hamdana³

^{*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}sumantari_shafran@yahoo.com, ²yuswari@stienobel-indonesia.ac.id, ³hamdana@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survey. Populasi pegawai berjumlah 129 orang dan untuk penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling sehingga sampel penelitian berjumlah 56 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene dan ketiga variabel bebas tersebut mampu menjelaskan sebesar 75,5% variasi pada kinerja pegawai dan selebihnya 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership style, work motivation, and work environment partially and simultaneously on employee performance at the Majene Regency Education and Youth Sports Office. The approach used is quantitative with the survey method. The population of employees amounted to 129 people and for sample withdrawal using the purposive sampling technique so that the research sample amounted to 56 employees.

The results of the study showed that leadership style had a potential and insignificant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, and the work environment had a positive and insignificant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Majene Regency Education and Youth Sports Office at the Majene Regency Education and Youth Sports Office and the three independent variables are able to explain 75.5% of the variation in employee performance and the remaining 24.5% are explained by other variables that are not explained in this study.

Keywords: leadership style, motivation, work environment, employee performance..

PENDAHULUAN

Dalam upaya memahami peran penting sumber daya manusia dalam organisasi, khususnya di sektor publik. Kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam konteks pemerintahan daerah, di mana pelayanan publik yang optimal sangat diperlukan untuk memenuhi harapan masyarakat. Dalam dunia yang semakin kompetitif, baik di sektor swasta maupun publik, efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalamnya. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara umum, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya

kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan, sebagai salah satu elemen utama dalam manajemen, memiliki peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan potensi pegawai. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai (Niluhiya et al., 2024; Fauzi & Suryani, 2023). Gaya kepemimpinan yang adaptif dan situasional, terbukti mampu meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini semakin relevan dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kini dihadapkan pada tuntutan untuk mengimplementasikan *Core Values* BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagaimana diamanatkan oleh Presiden RI pada 27 Juli 2021. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi pedoman bagi ASN dalam melaksanakan tugasnya dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik (Inam, 2023).

Di Kabupaten Majene, Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Majene memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan pelayanan publik di bidang pendidikan dan pemuda olahraga. Dalam upaya mencapai visi tersebut, Disdikpora berfokus pada peningkatan profesionalisme dan integritas SDM, serta pemanfaatan teknologi untuk menciptakan layanan yang cepat, tepat dan transparan.

Struktur organisasi Disdikpora Kabupaten Majene, terdiri dari Kepala Dinas yang dibantu oleh Sekretaris Dinas dan empat Kepala Bidang, yaitu Bidang Pembinaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal, serta Bidang Pemuda dan Olahraga. Selain itu, Sekretaris Dinas dibantu oleh tiga Kepala Sub Bagian, sementara Kepala Bidang dibantu oleh Kepala Seksi dan Pejabat Fungsional.

Pada tahun 2023, Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene memiliki jumlah pegawai sebanyak 129 orang, terdiri dari 57 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 72 orang pegawai honorer. Pembagian jumlah pegawai tersebut tercatat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene Tahun 2023

Jenis Pegawai	Total
Aparatur Sipil Negara (ASN)	57
Pegawai Honorer	72
Jumlah	129

Sumber: Subbagian Kepegawaian dan Umum Disdikpora Kab.Majene Tahun 2023.

Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga berupaya memberdayakan dan mengembangkan pegawainya melalui berbagai program kebijakan. Salah satu fokus utama adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan iklim kerja yang mendukung inovasi serta kreativitas. Hal ini mencakup penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, penerapan sistem yang adil, serta pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi. Pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan dan struktur organisasi yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pegawai.

Namun, hasil obsevarsi awal, di Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ditemukan terdapat ketidaksetaraan dalam penerapan gaya kepemimpinan di mana masih ditemukan adanya gaya kepemimpinan yang

cenderung otoriter dan kurang memberikan ruang bagi pegawai untuk berkreasi dan berinovasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini tentunya dapat menimbulkan dampak negatif terhadap semangat dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Menurut Mangkunegara & Hasibuan (2019), motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Jika motivasi kerja dikelola dengan baik, pegawai akan memiliki dorongan yang kuat untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Hermayanti & Sabu (2023), motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama ketika kebutuhan dasar mereka terpenuhi.

Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, hasil observasi awal mengindikasikan adanya permasalahan serius terkait rendahnya motivasi kerja sebagian pegawai. Rendahnya motivasi ini bukan hanya fenomena umum yang terjadi di banyak organisasi, tetapi merupakan sinyal peringatan yang harus segera diatasi karena dapat memengaruhi secara langsung efektivitas pelayanan publik yang diharapkan masyarakat.

Faktor utama yang teridentifikasi sebagai penyebab rendahnya motivasi kerja di dinas ini adalah keterbatasan insentif yang diterima oleh pegawai. Dalam teori motivasi kerja, insentif sering dianggap sebagai elemen eksternal yang dapat memperkuat motivasi intrinsik pegawai (Herzberg dalam Yashak et al., 2020). Insentif yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan semangat kerja dan dedikasi pegawai. Namun, ketika insentif yang diterima pegawai dianggap tidak sebanding dengan beban kerja atau tanggung jawab yang mereka emban, maka motivasi kerja cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan sebagian pegawai di Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene yang merasa bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterima tidak mencerminkan kontribusi dan tanggung jawab mereka secara proporsional. Ketidakseimbangan ini memicu rasa ketidakpuasan yang berimplikasi pada penurunan kinerja mereka. Misalnya, beban kerja yang meningkat selama masa penerimaan siswa baru atau menjalankan program pengembangan pemuda sering kali tidak diimbangi dengan tambahan penghasilan pegawai yang memadai.

Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan karena pegawai merasa kontribusi atau pengorbanan mereka tidak dihargai secara layak dan proporsional. Lebih jauh lagi, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak transparan di mana data atau informasi sangat sulit untuk diakses atau diketahui utamanya mengenai besaran setiap grade jabatan sehingga menciptakan ketidakadilan yang memperburuk suasana kerja pegawai. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan insentif yang diterima tidak hanya menurunkan semangat kerja tetapi juga mempengaruhi kinerja secara menyeluruh, menghambat target kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan pendidikan dan pengembangan pemuda yang lebih optimal.

Disamping ketidakadilan sistem pemberian TPP, Kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri dan karier juga menjadi faktor yang signifikan dalam menurunkan motivasi kerja pegawai. Menurut teori (Maslow dalam Wahyudi & Mahargiono, 2022) dan diperkuat oleh pandangan Mangkunegara & Hasibuan (2019) mengatakan, salah satu kebutuhan dasar manusia yang perlu dipenuhi untuk mencapai aktualisasi diri adalah peluang untuk berkembang secara personal dan profesional. Namun, di dinas ini, banyak

pegawai merasa stagnan karena kurangnya akses terhadap pelatihan, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa program pelatihan yang diadakan cenderung tidak merata, sering kali hanya menjangkau pegawai tertentu yang dianggap "unggulan", atau dekat dengan pimpinan, sementara mayoritas lainnya tidak mendapatkan kesempatan yang sama. Misalnya, pegawai yang berada di bagian administrasi dan pelayanan lapangan jarang dilibatkan dalam pelatihan strategis yang dapat meningkatkan kapasitas mereka. Selain itu, jalur karier yang tidak jelas dan kurangnya promosi jabatan menambah frustrasi. Banyak pegawai merasa bahwa meskipun mereka telah bekerja bertahun-tahun, kontribusi mereka tidak dihargai dengan kenaikan jabatan atau tanggung jawab baru yang sepadan. Akibatnya, motivasi mereka untuk berinovasi dan berkontribusi secara optimal menurun drastis, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan publik di bidang pendidikan dan pengembangan pemuda di Kabupaten Majene.

Situasi ini diperparah dengan kondisi organisasi yang tidak sepenuhnya mendukung pengembangan karier pegawai. Kurangnya program pelatihan atau pengembangan kapasitas yang terstruktur di Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene menjadi kendala besar. Sebagai organisasi yang bergerak di sektor pendidikan dan pemuda, seharusnya dinas ini memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan sumber daya manusia internal, karena pegawai yang terlatih dan termotivasi akan mampu menciptakan inovasi dan peningkatan dalam pelayanan publik. Tanpa adanya upaya nyata dari manajemen untuk mendorong pengembangan karier, pegawai akan merasa bahwa mereka tidak memiliki masa depan yang jelas dalam organisasi, yang secara langsung menurunkan semangat dan kualitas kinerja.

Rendahnya motivasi kerja ini bukan hanya berdampak pada penurunan kinerja pegawai, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif. Pegawai yang tidak termotivasi cenderung memiliki sikap apatis, bekerja tanpa inisiatif, dan tidak proaktif dalam menyelesaikan masalah yang ada di lapangan. Pada akhirnya, hal ini menghambat pencapaian tujuan organisasi secara optimal, terutama dalam konteks pelayanan pendidikan dan pemuda yang sangat penting bagi pembangunan daerah di Kabupaten Majene.

Lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun psikologis, juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Penelitian Wahyono (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, baik dalam konteks hubungan antar pegawai maupun dukungan dari manajemen.

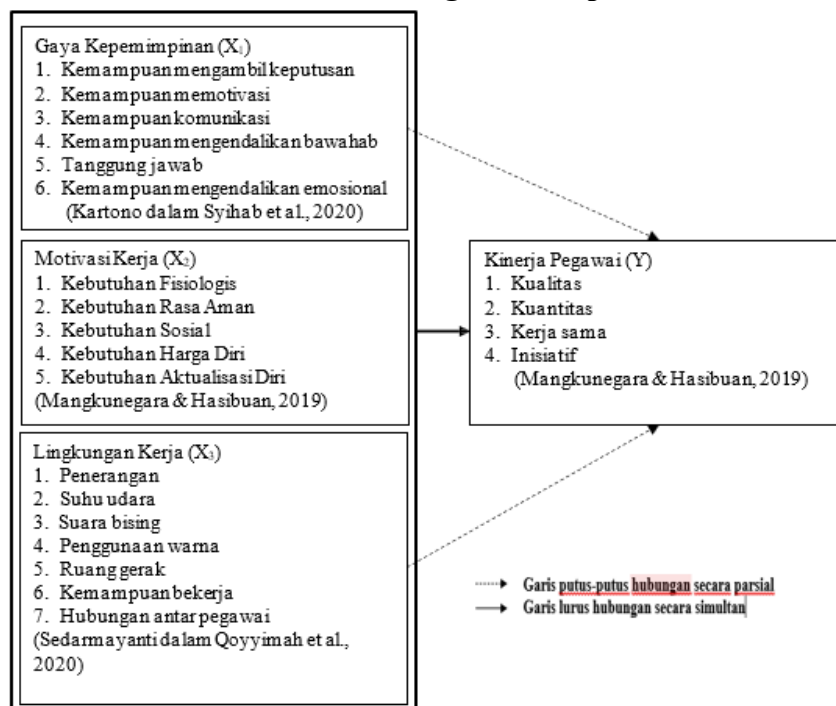
Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial yang ada. Hasil observasi menunjukkan adanya kendala signifikan terkait fasilitas fisik yang kurang memadai, yang berpotensi menghambat produktivitas pegawai. Ruang kerja yang sempit dan peralatan yang tidak mendukung kegiatan operasional menjadi isu yang harus diatasi. Ruang kerja yang terbatas dapat mengurangi kenyamanan pegawai saat menjalankan tugasnya, mengakibatkan stres dan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan kinerja. Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa lingkungan fisik yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena mendukung konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja (Wahyono, 2024).

Lebih jauh lagi, peralatan yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugas sehari-hari, seperti komputer yang lambat, kurangnya akses terhadap teknologi informasi yang terbaru, dan minimnya fasilitas penunjang lainnya, dapat menghambat proses kerja dan memperlambat penyelesaian tugas. Pegawai yang harus berjuang dengan alat yang tidak efektif cenderung merasa frustrasi dan kehilangan semangat, yang pada gilirannya dapat memengaruhi sikap dan hasil kerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Kurniawan et al. (2022) yang menyatakan bahwa dukungan fasilitas fisik yang baik sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Di samping itu, faktor sosial dalam lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya. Hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, yang diakibatkan oleh komunikasi yang tidak optimal, dapat menciptakan suasana kerja yang negatif. Ketika komunikasi antar pegawai terganggu, baik secara formal maupun informal, maka dapat muncul berbagai masalah seperti kesalahpahaman, konflik, dan penurunan kolaborasi. Penelitian oleh Supriadi & Widiastuti (2023) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antar anggota tim dapat meningkatkan rasa saling percaya dan kerjasama, yang penting untuk menciptakan sinergi dalam tim kerja. Dalam kasus Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga, kurangnya komunikasi yang baik dapat menghambat alur informasi, memperlambat pengambilan keputusan, dan menurunkan efisiensi operasional.

Kondisi ini menjadi semakin krusial ketika mempertimbangkan tugas dan tanggung jawab Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga, yang berfokus pada pembangunan pendidikan dan pengembangan potensi pemuda. Untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai tidak hanya memerlukan motivasi dan dukungan dari atasan, tetapi juga lingkungan fisik yang mendukung serta hubungan kerja yang positif dengan rekan-rekannya. Memperbaiki kondisi fisik dan memperkuat hubungan antar pegawai dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi, sehingga dapat lebih efektif dalam memenuhi harapan masyarakat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.
5. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang pokok (Sugiyono & Lestari, 2021).

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 87 Kelurahan Labuang. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan November s/d Desember 2024.

Adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 12999 orang yang terdiri atas 57 orang ASN PNS dan 72 orang Non ASN. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive sampling* untuk menentukan sampel yang akan diteliti. Dengan demikian, penelitian menetapkan kriteria tertentu untuk pemilihan sampel agar sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh ASN PNS (pejabat administrator, pengawas, fungsional khusus dan pelaksana) yang berjumlah 56 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner (angket pertanyaan). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	(X ₁₁)	0,618	0,263	Valid
	(X ₁₂)	0,942	0,263	Valid
	(X ₁₃)	0,883	0,263	Valid
	(X ₁₄)	0,906	0,263	Valid
	(X ₁₅)	0,909	0,263	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	(X ₁₆)	0,872	0,263	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	(X ₂₁)	0,834	0,263	Valid
	(X ₂₂)	0,861	0,263	Valid
	(X ₂₃)	0,781	0,263	Valid
	(X ₂₄)	0,923	0,263	Valid
	(X ₂₅)	0,924	0,263	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	(X ₃₁)	0,920	0,263	Valid
	(X ₃₂)	0,810	0,263	Valid
	(X ₃₃)	0,862	0,263	Valid
	(X ₃₄)	0,914	0,263	Valid
	(X ₃₅)	0,943	0,263	Valid
	(X ₃₆)	0,913	0,263	Valid
	(X ₃₇)	0,726	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	(Y ₁)	0,853	0,263	Valid
	(Y ₂)	0,954	0,263	Valid
	(Y ₃)	0,954	0,263	Valid
	(Y ₄)	0,867	0,263	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian validitas sebagaimana disajikan pada tabel 2 diatas diperoleh bahwa korelasi masing-masing skor item dengan skor total setiap variabel gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien r hitung lebih besar dari R tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian atau item- item pertanyaan atau pernyataan dalam penantian ini berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,908	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,916	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,939	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,928	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh bahwa semua variabel dalam penelitian ini baik variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) masing-masing mempunyai nilai *cronbach alpha* secara berturut-turut sebesar 0,908 (X₁), 0,916(X₂), 0,939(X₃), dan 0,928(Y), nilai koefisien reliabilitas setiap variabel penelitian ini berada di atas 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,730	1,274		2,143	,037		
	Gaya Kepemimpinan	,103	,078	,147	1,313	,195	,357	2,803
	Motivasi Kerja	,435	,080	,605	5,463	,000	,364	2,749
	Lingkungan Kerja	,106	,071	,186	1,498	,140	,289	3,457

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 2,730 + 0,103X_1 + 0,435X_2 + 0,106X_3 + e,$$

Persamaan regresi atau model di atas dapat diinterpretasikan hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, dan diklat) dengan variabel dependen (kapabilitas pegawai) secara parsial sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (2,730): Nilai konstanta sebesar 2,703 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene akan berada pada nilai sebesar 2.730 satuan. Hal ini merepresentasikan tingkat kinerja dasar pegawai tanpa pengaruh variabel independen.
- Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (0,103): Nilai koefisien regresi sebesar 0,103 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan konstanta (a) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,103 satuan. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene akan mengalami peningkatan.
- Koefisien Regresi Motivasi Kerja (0,435). Koefisien regresi sebesar 0,435 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_3), dan konstanta (a) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,435 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pegawai. Semakin baik motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (0,103): Nilai koefisien sebesar 0,103 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan konstanta (a) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,103 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Persamaan ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai arah pengaruh yang positif atau dapat mempengaruhi secara nyata kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dengan nilai *Beta Standardized* dalam persamaan ini sebesar 0.436, kemudian diikuti variabel lingkungan kerja sebesar 0,106 dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.103. Temuan ini menegaskan penting ke depannya untuk mengembangkan gaya kepemimpinan pada kantor tersebut agar lebih memberikan kontribusi besar dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebagai berikut:

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1): Hasil pengujian menunjukkan nilai t- hitung sebesar $1,313 < \text{nilai t-tabel } (2,006)$ dan koefisien sig sebesar $0,195 > 0,05$. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- Pengaruh Motivasi (X_2): Hasil analisis variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,463 > \text{t-tabel } (2,006)$ dan koefisien sig sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3): Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3), hasil pengujian menunjukkan nilai t-hitung sebesar $1,498 < \text{nilai t-tabel } (2,006)$ dan koefisien sig sebesar $0,140 > 0,05$. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412,841	3	137,614	57,379	,000b
	Residual	124,713	52	2,398		
	Total	537,554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for IBM 24, diperoleh nilai F-hitung sebesar 57,379 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa F-hitung (57,379) lebih besar daripada F-tabel (2,78), dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan

lingkungan kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi dari ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan kinerja dan kapabilitas pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876a	,768	,755	1,54865	2,053

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai koefisien determinasi yang tercermin pada nilai adjusted R square sebesar 0,755 atau 75,5%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, mampu menjelaskan 75,5% variasi pada variabel dependen. Sementara itu, sisa 24,5% variasi masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Temuan ini bertentangan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang secara konsisten menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Niluhiya et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan ketika digabungkan dengan variabel lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dan menghasilkan kesimpulan yang mendukung pentingnya peran kepemimpinan dalam membangun kinerja organisasi.

Hasil ini sejalan dengan temuan Fauzi dan Suryani (2023) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan metode random sampling, yang meningkatkan validitas eksternal dari hasilnya. Temuan mereka menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan adanya generalisasi dalam literatur bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang konsisten dengan kinerja pegawai di berbagai sektor pemerintahan.

Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibisono, 2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan maka harus selalu memberikan kesempatan untuk

penyampaian ide-ide atau masukan yang berguna. Tidak hanya sebagai panutan seorang pemimpin juga harus memiliki jiwa mengayomi para pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wahyono (2024) yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai salah satu variabel utama yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pendidikan. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Wahyono menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Konteks pendidikan yang menjadi fokus penelitian Wahyono memiliki relevansi dengan penelitian ini, namun perbedaan hasil yang muncul dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, metode analisis, atau ukuran sampel.

Ketidaksesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan melalui perbedaan metodologi, konteks organisasi, serta variabel lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, tidak ditemukan hubungan signifikan, yang mungkin disebabkan oleh kurang optimalnya implementasi gaya kepemimpinan tertentu atau adanya variabel moderasi yang tidak diukur, seperti budaya organisasi atau tingkat motivasi individu. Perbedaan dalam teknik analisis, seperti penggunaan uji statistik yang lebih komprehensif, juga dapat memengaruhi hasil akhir penelitian.

Ditinjau dari perspektif teoritis, hasil penelitian ini memberikan peluang untuk mengeksplorasi variabel mediator atau moderator yang dapat memperjelas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Misalnya, keberadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif atau motivasi individu yang rendah dapat menjadi faktor yang melemahkan dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Pendekatan ini tidak hanya relevan untuk memperluas pemahaman teoretis tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam merancang intervensi yang lebih efektif. Kesimpulannya, hasil penelitian ini membuka ruang diskursus yang signifikan dalam literatur manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks pemerintahan. Temuan yang bertentangan dengan penelitian sebelumnya menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan perbedaan konteks dan metodologi. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi mendatang yang lebih komprehensif dan kontekstual, yang bertujuan untuk memahami dinamika gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Maka hipotesis kedua (H2) yang menduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hermayanti dan Sabu (2023), yang menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial maupun simultan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam memengaruhi perilaku kerja pegawai, terutama dalam konteks sektor pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk berupaya lebih dalam mencapai tujuan organisasi, yang juga diperkuat oleh lingkungan kerja yang mendukung.

Temuan Fauzi dan Suryani (2023) juga memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dan menegaskan bahwa motivasi kerja, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, merupakan faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Konteks organisasi yang berbeda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja bersifat universal dan tidak terbatas pada sektor tertentu saja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan konsistensi dengan literatur yang lebih luas tentang pentingnya motivasi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan efisiensi individu, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara signifikan. Dalam konteks Kabupaten Majene, temuan ini menggarisbawahi perlunya strategi yang lebih terarah dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Meskipun demikian, terdapat kemungkinan bahwa efek motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, dan jenis tugas yang dihadapi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan implikasi bahwa strategi motivasi harus dirancang secara kontekstual dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pegawai. Pendekatan yang lebih personal dan berbasis penghargaan dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas motivasi kerja dalam organisasi pemerintahan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat bukti empiris tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini tidak hanya relevan secara teoritis tetapi juga memberikan implikasi praktis yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini membuka ruang diskusi yang lebih luas tentang bagaimana variabel motivasi kerja dapat dimaksimalkan untuk mencapai efisiensi organisasi yang lebih tinggi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Maka hipotesis ketiga (H_3) yang menduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

Temuan ini bertentangan dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang konsisten menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Sebagai contoh, penelitian Niluhiya et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Helumo, baik secara parsial maupun simultan bersama dengan gaya kepemimpinan situasional. Penelitian Fauzi dan Suryani (2023) juga memperkuat argumen bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor. Dalam penelitian tersebut, lingkungan kerja menjadi salah satu variabel yang mampu meningkatkan efisiensi kerja ketika dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, merupakan faktor penentu dalam mendorong produktivitas pegawai, yang berbeda dari hasil penelitian ini.

Selain itu, penelitian Wahyono (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, bersama dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, secara simultan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai pada SMK dan SMA Terang Bangsa Semarang. Temuan ini menunjukkan adanya generalisasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif

dapat menciptakan suasana kerja yang lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Perbedaan hasil dengan penelitian ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi atau metode pengumpulan data.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat memperjelas hubungan ini, serta untuk memahami bagaimana karakteristik lingkungan kerja yang spesifik dapat memengaruhi kinerja pegawai di sektor pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini membuka peluang untuk pengembangan strategi yang lebih terarah dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung kinerja organisasi yang lebih baik. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan yang lebih kontekstual dan terintegrasi dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkaya literatur yang ada, sambil menyoroti perlunya pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi hubungan ini di berbagai sektor dan konteks organisasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Maka hipotesis keempat (H_4) yang menduga bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hermayanti dan Sabu (2023), yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut, baik secara simultan maupun parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Penelitian ini menekankan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh temuan Kholina et al. (2024), yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Dalam penelitian tersebut, gaya kepemimpinan pendelegasian dianggap sebagai elemen dominan yang didukung oleh suasana kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada interaksi yang kompleks antara variabel-variabel tersebut, di mana peran motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi pelengkap bagi efektivitas gaya kepemimpinan.

Namun, penelitian Niluhiya et al. (2024) memberikan fokus yang lebih besar pada kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja, tanpa secara eksplisit memasukkan motivasi kerja sebagai variabel yang diukur. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang relevan dengan penelitian ini. Perbedaan ini dapat diinterpretasikan sebagai variasi pendekatan metodologis, di mana penelitian ini lebih menekankan pada interaksi simultan ketiga variabel.

Penelitian Fauzi dan Suryani (2023) memberikan perspektif yang sejalan dengan temuan ini, di mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten

Bogor. Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel- variabel tersebut menciptakan efek sinergis dalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa pendekatan simultan lebih mencerminkan realitas organisasi yang kompleks dibandingkan analisis parsial.

Sebaliknya, penelitian Anam et al. (2024) menambahkan dimensi komitmen kerja sebagai variabel tambahan, bersama dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menekankan pentingnya komitmen kerja sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini relevan dengan temuan yang sedang dibahas, meskipun tidak secara langsung mengukur peran motivasi kerja dalam konteks yang sama.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan relevansi dengan literatur yang lebih luas, di mana keberhasilan organisasi sering kali bergantung pada kombinasi faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang saling melengkapi. Keberhasilan penerapan variabel-variabel ini secara simultan dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal, meningkatkan keterlibatan pegawai, dan mendorong hasil kerja yang lebih baik. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Perbedaan konteks organisasi, karakteristik populasi, dan metode pengumpulan data dapat menjadi alasan mengapa temuan penelitian ini tidak selalu sepenuhnya konsisten dengan literatur yang ada. Meskipun demikian, hasil ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana ketiga variabel tersebut berinteraksi dalam memengaruhi kinerja pegawai di sektor pendidikan. Penelitian ini membuka ruang untuk studi lebih lanjut yang mengeksplorasi dinamika hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam berbagai konteks organisasi.

Kesimpulannya, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkuat literatur tentang pengaruh simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak hanya relevan secara teoritis tetapi juga memberikan implikasi praktis yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, terutama di sektor publik. Dengan pendekatan yang lebih terintegrasi, organisasi dapat menciptakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai keberhasilan organisasi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

- e. Motivasi kerja (X₂) paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., Setia, P. B., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(4), 10442–10457.
- Fauzi, S., & Suryani, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4). 104-118.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Kedua Pulu)*. Pt. Bumi Aksara.
- Hermayanti, H., & Sabu, J. M. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. [Http://Jurnal.Peneliti.Net/Index.Php/Jiwp/Article/View/6706](http://Jurnal.Peneliti.Net/Index.Php/Jiwp/Article/View/6706)
- Inam, A. (2023). Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Tentang Core Values Asn Berakhlak Terhadap Perilaku Penerapan Core Values Asn Berakhlak Pada Asn Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(02), 76–83.
- Kholina, E. E., Soehari, H., & Aprillyani, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(12), Article 12.
- Sudirman, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. *Stie Nobel Indonesia*.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)*. Alvabeta Bandung, Cv.
- Wahyono, A. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada SMK dan SMA Terang Bangsa Semarang). *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 10(1), 75–83. <https://doi.org/10.47686/bbm.v10i1.650>
- Wibisono, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i2.3142>