

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN BANTAENG**

Sri Andar^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

Program Pascasarjana Magister manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar
e-mail: 1sriandar@gmail.com, 2muhammadidris709@gmail.com, 3asri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dengan mengambil 45 Pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 97,6% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 97,6% variabel penelitian ini dan sebesar 2,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research is intended to determine the effect of leadership style, work environment and work motivation on employee performance. This research was conducted at the Regional Financial Management Agency (BPKD) Bantaeng Regency by taking 45 employees as the research sample. The results of this study prove that it is partially proven that leadership style, work environment and work motivation affect employee performance. This study also proves that simultaneously leadership style, work environment and work motivation have an effect on employee performance. This results in a determination coefficient value of 97.6% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 97.6% of this research variable and is equal to 97.6%. 2.4% is influenced by other variables not examined in this study.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, oleh karena itu sebuah instansi perlu menumbuhkan kinerja pegawai yang kompetitif sehingga organisasi tersebut memiliki keunggulan bersaing terhadap organisasi/instansi lain. Untuk mencapai kinerja yang kompetitif, organisasi/instansi memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja instansi/perusahaan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar

keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya suatu instansi harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat dengan perencanaan yang dibuat. Perencanaan adalah suatu proses dalam menentukan tindakan masa depan yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumberdaya yang tersedia. Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang deokratis, desentralistik dan berorientasi pada transparansi dan pemberdayaan masyarakat diperlukan adanya sistem akuntabilitas, agar dapat berjalan dengan baik perlu adanya Rencana Strategis sebagai tolak ukur penilaian pertanggungjawaban kinerja Perangkat Daerah (PD) dalam kurun waktu lima tahun kedepan.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Ramdhani (2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng masih belum maksimal, dimana pada umumnya para pegawai masih biasa melihat pimpinan belum bisa memaksimalkan waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan, misalkan dalam melaksanakan pekerjaan biasa terjadi pemberian pertanggungjawaban kegiatan dan penyelesaian pekerjaan kepada pegawai lainnya. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Sistem kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng menuntut pekerjaan dilakukan dengan cepat, cermat dan akurat, karena perangkat daerah ini memiliki tugas dan fungsi yang cukup penting sehingga dokumen-dokumen perencanaan dan hasil rencana serta dokumen penunjang lainnya harus dibuat dengan sedetail mungkin guna menghasilkan kebijakan yang tepat dalam hal pengelolaan keuangan dan juga pengelolaan aset daerah. Manajemen kerja yang efisien, efektif waktu dan responsif sampai saat ini mampu menghasilkan kebijakan-kebijakan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang cukup membantu pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Bantaeng untuk mensejahterahkan masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hal yang masih harus dilengkapi dan diperbaiki dari segi sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng adalah perlunya disiapkan pemimpin-pemimpin yang lebih mengerti dan piawai dalam memahamiliku-liku birokrasi

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012)

mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Handoko (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk hubungan antar pegawai, hubungan antar pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya dapat berdampak buruk dan baik terhadap organisasi.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja. Dan juga hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian organisasi karena sering pegawai tidak bekerja dikarenakan tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, yang dapat menyebabkan terganggunya kerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Menurut Febrianingsih (2019) bahwa jika seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan, walaupun beberapa pegawai selalu mendapatkan tekanan terhadap pekerjaan yang dilakukan, mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik.

Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Seringkali dijumpai kurangnya semangat dan motivasi dalam berkerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang berbeda pada tiap pegawai. Pegawai yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi pegawai yang lainnya agar mengikutinya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi, dengan pegawai memiliki kompetensi maka prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Januari – Februari 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 45 (empat puluh lima) orang yang merupakan pegawai pada Bappeda Tahun 2021.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 19,00. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Output Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.698	.437		1.598	.116		
GAYA KEPEMIMPINAN	.540	.061	.528	8.908	.000	.249	4.010
LINGKUNGAN KERJA	.248	.045	.263	5.574	.000	.393	2.544
MOTIVASI	.278	.053	.264	5.242	.000	.346	2.894

a. Dependent Variable:
KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 0,698 + 0,540 X_1 + 0,248 X_2 + 0,278 X_3$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai membaik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 5.10 dapat diperoleh interpretasi model persamaan regresi sebagai berikut:

Model regresi ini menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 0,698, menunjukkan bahwa jika variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 0,698.

Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,540. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,540 point.

Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,248 point

Nilai koefisien motivasi kerja (X3) sebesar 0,278. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,278 point

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,540 point.

Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji

Goodness of Fit dapat dilakukan melalui pengukuran Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b), Uji Parsial Dengan T-Test dan Uji Koefisien Determinasi (R Square). Pengujiannya sebagai berikut:]

Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 16.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 2
Output Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.808	3	24.269	361.726	.000 ^a
	Residual	3.623	54	.067		
	Total	76.431	57			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak dengan tingkat signifikan 0,05 atau dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabelnya, untuk mengetahui F tabel digunakan rumus $F_{tabel} = F(k; n - k)$ sehingga diperoleh $F_{tabel} = 3; 58 - 3 = 3; 55$ sehingga diperoleh hasil dari F tabel sebesar 2,77.

Berdasarkan Tabel 5.11. menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 16.0 diperoleh F hitung = 361,726 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 4** yang menyatakan **gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, diterima.**

Uji Parsial Dengan T-Test

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing – masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan. Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan $df = \alpha/2; n - k - 1, (0,05/2; 58 - 3 - 1$: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini $df = 0,025; 58 - 3 - 1 = 54$, sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2.005. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada table 5.12 sebagai berikut :

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.698	.437		1.598	.116		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.540	.061	.528	8.908	.000	.249	4.010
	LINGKUNGAN KERJA	.248	.045	.263	5.574	.000	.393	2.544
	MOTIVASI	.278	.053	.264	5.242	.000	.346	2.894

a. Dependent Variable:
KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh 8,908 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 5,574 yang lebih besar dari t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 5,242 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000

menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 1,2,dan 3* yang menyatakan **gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, diterima.**

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Derajat pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R sebagaimana pada Tabel berikut:

Tabel 3
Output Korelasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.953	.950	.25902

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan R sebesar 0,976 dengan nilai R square sebesar 0. 953. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R) yang menunjukkan secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,976 atau 97,6% terhadap Kinerja pegawai, sedangkan selebihnya sebesar 2,4% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng

Perubahan lingkungan kantor Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut untuk bersikap lebih responsif agar sanggup terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan setiap pegawai. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan pegawai ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya kantor Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dan kelangsungan hidup organisasi ini. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 :dalam Sunarsih, 2001).

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai BPKD Kabupaten Bantaeng. Hal ini terlihat dari Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,540. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,540 point, Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh 8,908 yang lebih besar dari nilai t table 2,005 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan - kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda - beda. Setiap pegawai memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh pegawai dan berbagai permasalahan yang dihadapinya. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dari diri pegawai, sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan

dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Dalam penelitian ini salah satu variabel independen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng adalah Lingkungan Kerja, setelah peneliti melaksanakan penelitian di kantor selama 3 bulan, variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan ke pegawai sebagai responden yang berjumlah 58 orang.

Dari hasil olah data yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja ternyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, dengan melihat hasil olah data dengan regresi linear berganda diperoleh Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,248 point dan Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 5,574 yang lebih besar dari t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa lingkungan kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng telah baik. Mulai dari penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama pegawai, dan pegawai dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing - masing individu, melainkan pada kerja sama semua pegawai yang berada di dalamnya.

Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. Di era global ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas untuk sebuah instansi/organisasi adalah sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas harus diperhatikan untuk menunjang keberhasilan dalam meningkatkan perkembangan dan kemajuan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, karena sumber daya manusia yang baik akan memudahkan bagi instansi untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas, pimpinan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, harus mampu memahami perilaku para pegawainya. Perilaku pegawai adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas kerja suatu instansi/organisasi. Antara satu individu dengan individu yang lainnya memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik ada pula yang kurang baik. Untuk itu

diperlukan suatu dorongan atau motivasi agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil olah data yang dilakukan untuk variabel motivasi kerja ternyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, dengan melihat hasil penelitian yang olah dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien motivasi kerja (X_3) sebesar 0,278. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,278 point dan Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 5,242 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. Responden dalam penelitian ini berjumlah 58 orang pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang kemudian diuji dan dianalisis terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,540 point

Daftar Pustaka

- Achmad. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja*. Jurnal Mirai Management Volume 3 No.2.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Anwar, Mahfuzil. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada PTS di Banjarmasin, *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10 (1), h. 27-45.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Asmawi Rewansyah, 2010. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. CV. Yusaintanas Prima. Jakarta.
- Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng, 2018-2023, *Rencana Strategis (RENSTRA)*, Bantaeng.
- Bangun, Wilsen, “manajemen sumber daya manusia”, erlangga, bandung
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Klaten

- Hartini, Hariandja, 2009. *Metode Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Semangat Kerja*, Andi Offset, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terj. Harbani Pasolong. Alfabeta. Bandung.
- Kartono, Kartini. “Pemimpin dan Kepemimpinan”. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Hakim, Lukmanul, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil Melalui Motivasi Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang*”, Volume III. No. 3, 2011
- Masna & Hasmin T. 2017. Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Manajemen Mirai*. STIE Amkop. Makassar
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkuprawiranegara, S., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, CV. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Tesis. 2020. Pasca Sarjana STIE Nobel. Makassar.
- Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rochaety, Ety. Tresnati, Ratih. Madjid Latief, Abdul. “*Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*”. Edisi Revisi, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Siahaan, Marihot P. 2013. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Edisi Revisi. Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Soeprihanto, Jhon, 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Syah, Awaluddin. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*. STIE Amkop. Makassar.
- Thoha, Miftah. “*Kepemimpinan dalam Manajemen*”. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang “Pajak Daerah dan Retribusi Daerah”.
- Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 tentang “Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah”.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jakarta

-
- Urdiwan & Mattalatta 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Manajemen Mirai*. STIE Amkop. Makassar.
- Wahab & Hasmin T. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng *Jurnal Manajemen Mirai*. STIE Amkop Makassar
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. "Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian". Salemba Empat, Jakarta, 2009