

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TUNJANGAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MAJENE

A. Abul Al'la Al Maududi<sup>\*1</sup>, Azlan Azhari<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>

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

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

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

**E-mail:** <sup>\*1</sup>abulallaalmaududi@gmail.com, <sup>2</sup>azlanazhari77@gmail.com, <sup>3</sup>asri@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Secara parsial pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, tunjangan penghasilan terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh secara simultan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, tunjangan penghasilan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 57 orang pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan penghasilan berpengaruh secara positif dan signifikan. (2) Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan penghasilan terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

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

### ABSTRACT

*This study aims to analyze (1) The partial influence of leadership, work environment, and income allowances on employee performance. (2) The simultaneous influence of leadership, work environment, and income allowances on employee performance. (3) The most dominant variable influencing the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency.*

*This research was conducted on employees in the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency. The sample was determined using a saturated sample technique, with a total of 57 employees in the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analysis methods used were descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study show that (1) Partially, leadership, work environment, and income allowances have a positive and significant influence. (2) Simultaneously, leadership, work environment, and income allowances have a positive and significant influence on employee performance. (3) The work environment variable has a dominant influence on the employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Majene Regency.*

**Keywords:** Leadership, Work Environment, Income Allowances, and Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Dinas PUPR memiliki beberapa bidang diantaranya bidang Cipta Karya, bidang Bina Marga, bidang Tata Ruang, bidang Tata Ruang, dan terakhir adalah bidang Peralatan dan Perbekalan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas melaksanakan

urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan dibidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan;
- b. pelaksanaan kebijakan pengelolaan sumber daya air, sistem irigasi primer dan sekunder;
- c. pelaksanaan kebijakan pembangunan jalan dan jembatan;
- d. pelaksanaan kebijakan pembangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungannya lintas daerah kabupaten/kota;
- e. pelaksanaan kebijakan peningkatan tenaga ahli konstruksi dan pengawasan kelembagaannya;
- f. pelaksanaan kebijakan pengendalian dan pemanfaatan tata ruang daerah;
- g. pelaksanaan kebijakan preservasi jalan dan jembatan;
- h. pelaksanaan kebijakan penatagunaan dan penyelesaian sengketa pertanahan;
- i. pembinaan, pengawasan dan pengendalian Unit Pelaksana Teknis;
- j. pengelolaan kegiatan kesekretariatan;
- k. Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang peralatan dan perbekalan;
- l. Penyusunan konsep kajian penerimaan retribusi sewa alat berat.

Pelaksanaan tugas dan fungsi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Majene sangat ditentukan bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan penghasilan yang ada pada Dinas tersebut. Keberhasilan organisasi dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan yang tepat, pimpinan juga harus memperhatikan lingkungan kerja serta memiliki kompetensi di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas kerja. Pada manajemen Sumber Daya Manusia kepemimpinan lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Berbagai model seorang pimpinan memengaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, pimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan yang mampu menjadi cerminan bagi pegawainya. Kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap strategi organisasi secara menyeluruh sehingga efektivitas kepemimpinan dapat mempengaruhi nilai tambah bagi organisasi (Hidayat, M., 2022).

Pemimpin merupakan agen perubahan, perilakunya akan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan timbul ketika suatu kelompok mengubah inovasi atau kompensasi anggota lainnya di dalam kelompok. Kepemimpinan berkaitan dengan kecakapan, keterampilan, kekuasaan dan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan upaya untuk mempengaruhi perilaku sosial melalui perencanaan, pengaturan, pengorganisasian, pengontrolan orang lain melalui *prestise*, kekuatan dan kemampuan. Pemimpin merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol melalui kemampuan yang

di milikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Ada suatu kebutuhan yang meningkat untuk mencari pemimpin yang sebaik mungkin untuk bekerja dalam institusi-institusi. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika. Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahuisehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Factor penting yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerjasebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2015). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan mesemangattersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Kinerja merupakan suatu proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prawirosentono menjelaskan bahwa: "Kinerja (*performance*) adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2009)."

Faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dari Dinas ini salah satunya adalah pemberian tunjangan penghasilan bagi pegawai yang memadai. Tunjangan penghasilan merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh

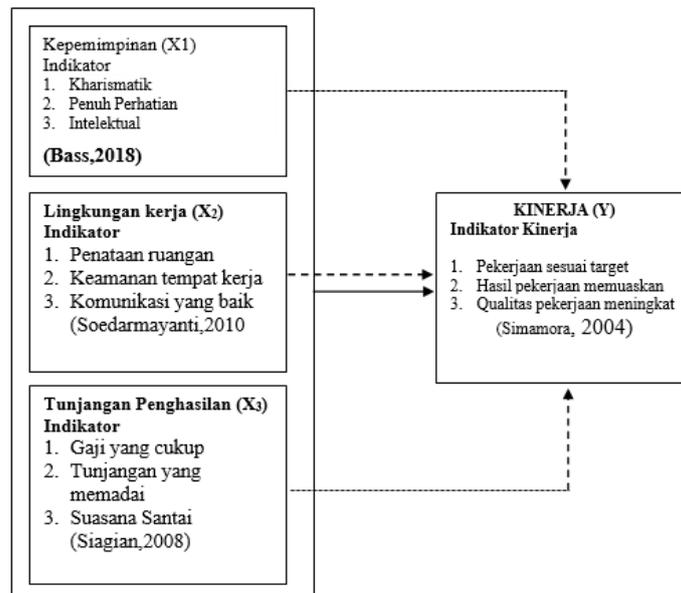
organisasi kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Tunjangan penghasilan adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya tunjangan penghasilan itulah seorang mau menjadi pegawai baru suatu perusahaan. Tunjangan penghasilan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa dan diberikan kepada pegawai.

Usaha mewujudkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, diperlukan peran kepemimpinan yang mempunyai andil cukup besar. Ivancevich dkk. (2005:194) mengemukakan, “Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Dukungan melalui kepemimpinan yang baik pada suatu organisasi akan mendukung pegawai untuk bekerja secara maksimal. Musnadi dkk. (2012:87) dalam jurnalnya menyatakan bahwa, “kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki Kinerjanya”. Guna tercapainya Kinerja pegawai yang maksimal, diperlukan faktor dorongan dari tiap individu yang disebut dengan motivasi.

Fakta empiric menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Majene belum optimal, kondisi ini dapat dilihat dengan masih adanya oknum pegawai yang belum maksimal dalam bekerja, keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, ketidakmampuan melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat, tidak kompak, dan hal lainnya.

Berdasarkan hal di atas yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan penghasilan Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Majene”.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Dengan melihat kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan penghasilan berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang

- Kabupaten Majene.
2. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan penghasilan berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Majene.
  3. Variabel kepemimpinan paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Majene.

## METODE PENELITIAN

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

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Majene. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan satu bulan yaitu bulan November sampai dengan Desember 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Majene berjumlah 57 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 57 orang pegawai.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

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

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kepemimpinan (<math>X_1</math>)</b>			
X1.1	0.566	0,260	Valid
X1.2	0.461	0,260	Valid
X1.3	0.799	0,260	Valid
X1.4	0.721	0,260	Valid
X1.5	0.646	0,260	Valid
X1.6	0.693	0,260	Valid
<b>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</b>			
X2.1	0.717	0,260	Valid
X2.2	0.858	0,260	Valid
X2.3	0.866	0,260	Valid
X2.4	0.851	0,260	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.5	0.515	0,260	Valid
X2.6	0.925	0,260	Valid
<b>TUNJANGAN PENGHASILAN (X<sub>3</sub>)</b>			
X3.1	0.782	0,260	Valid
X3.2	0.766	0,260	Valid
X3.3	0.803	0,260	Valid
X3.4	0.702	0,260	Valid
X3.5	0.410	0,260	Valid
X3.6	0.852	0,260	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y <sub>1</sub>	0.597	0,260	Valid
Y <sub>2</sub>	0.698	0,260	Valid
Y <sub>3</sub>	0.729	0,260	Valid
Y <sub>4</sub>	0.650	0,260	Valid
Y <sub>5</sub>	0.681	0,260	Valid
Y <sub>6</sub>	0.660	0,260	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,260. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

### Uji Reliabilitas

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

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.727	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.886	Reliabel
Tunjangan Penghasilan (X <sub>3</sub> )	0.799	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.748	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Tunjangan Penghasilan (X<sub>3</sub>) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.
<i>Constant</i>	3.552			
Kepemimpinan (X1)	0.257	3.375	2,005	0.001
Lingkungan Kerja (X2)	0.344	6.590	2,005	0.000
Tunjangan Penghasilan (X3)	0.579	4.666	2,005	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 3.552 + 0.257X_1 + 0.344X_2 + 0.579X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 3.552. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Tunjangan Penghasilan (X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 3.552.
2. Variabel Kepemimpinan (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.257. Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.257.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.344. Artinya Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.344.
4. Variabel Tunjangan Penghasilan (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.579. Artinya Tunjangan Penghasilan (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Tunjangan Penghasilan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.579.

### Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan tabel 3 diatas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

Hasil pengujian Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.375 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 3.375 > 2,005$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

Hasil pengujian Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar

0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.590 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $6.590 > 2,005$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

3. Pengaruh Tunjangan Penghasilan ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

Hasil pengujian Tunjangan Penghasilan ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.666 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $4.666 > 2,005$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Tunjangan Penghasilan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

### Uji f (Secara Simultan)

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

**Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.787	3	53.596	26.512	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.143	53	2.022		
	Total	267.930	56			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 26.512 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $26.512 > f_{tabel}$  sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Tunjangan Penghasilan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.775 <sup>a</sup>	0.600	0.577	1.422

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0.600 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Tunjangan Penghasilan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.600 atau 60%. Variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Tunjangan Penghasilan ( $X_3$ ) Sedangkan sisanya 40 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

### Uji $\beta$ (Uji Dominan)

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

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.310	0.001
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.578	0.000
Tunjangan Penghasilan ( $X_3$ )	0.429	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Tunjangan Penghasilan ( $X_3$ ) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene adalah variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebanyak 0.578, kemudian Tunjangan Pegghasilan ( $X_3$ ) sebanyak 0.4299, dan yang terakhir Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebanyak 0.310.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai  $t_{hitung}$  (3.375) >  $t_{tabel}$  (2,005) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian *Abdul Wahidin, 2021*. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PMD Dan BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan, gaya kepemimpinan, remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan remunerasi dan disiplin

kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (3) gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad et al., (2022) menemukan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Selanjutnya dipaparkan beberapa pendapat dari beberapa penulis tentang tugas dan fungsi kepemimpinan antara lain Kartono (2018) menyatakan fungsi kepemimpinan ialah: memandu, menuntun, memimpin, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan membawa para pengikutnya ke sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat. Insentif materil dapat berupa: uang, sekuritas fisik, jaminan sosial, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, jaminan pensiun fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan dan lain-lain. Juga dapat berbentuk insentif sosial seperti: promosi jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, prestise sosial, respek dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, disimpulkan bahwa yang disebut dengan pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi serta melibatkan/ menggerakkan orang lain atau kelompok orang untuk mencapai tujuan seseorang atau kelompok dalam situasi tertentu. Kepemimpinan tersebut terjadi jika di dalamnya terpenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Ada orang-orang atau pihak yang mempengaruhi atau menggerakkan (yang memimpin/pimpinan).
2. Ada orang-orang atau pihak yang dipengaruhi atau digerakkan untuk mencapai tujuan tertentu (yang dipimpin/bawahan).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Berbagai model seorang pimpinan memengaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, pimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan yang mampu menjadi cerminan bagi pegawainya.

Pemimpin merupakan agen perubahan, perilakunya akan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan timbul ketika suatu kelompok mengubah inovasi atau kompensasi anggota lainnya di dalam kelompok. Kepemimpinan berkaitan dengan kecakapan, keterampilan, kekuasaan dan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan upaya untuk mempengaruhi perilaku sosial melalui perencanaan, pengaturan, pengorganisasian, pengontrolan orang lain melalui *prestise*, kekuatan dan kemampuan. Pemimpin merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol melalui kemampuan yang di milikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah

motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Ada suatu kebutuhan yang meningkat untuk mencari pemimpin yang sebaik mungkin untuk bekerja dalam institusi-institusi. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja nilai  $t_{hitung} (6,590) > t_{tabel} (2,005)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan Muhammad Rusydi, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya. Serta sejalan dengan penelitian Rahma, N., dkk (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Tondok et al., (2023) yang menemukan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Japfa Compeed Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,371 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 0,904 yang lebih kecil dari 2,012. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) berjudul 'Studi tentang Dampak Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. (Studi empiris di kantor lokal PT. Bima Palma Nugraha) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik

tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

### **Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Tunjangan Penghasilan nilai  $t_{hitung} (4.666) > t_{tabel} (2,005)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Tunjangan Penghasilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tunjangan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Tunjangan penghasilan merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Tunjangan penghasilan adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya tunjangan penghasilan itulah seorang mau menjadi pegawai baru suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014), tunjangan penghasilan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa dan diberikan kepada perusahaan.

Selanjutnya T. Tani Handoko (2014) mengemukakan bahwa tunjangan penghasilan adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Tunjangan penghasilan yang jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja maupun semangat pegawai. Tunjangan penghasilan yaitu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tunjangan Penghasilan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 3.552 artinya jika nilai variabel bebas (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Tunjangan Penghasilan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 3.552.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $26.512 > F_{tabel} 2,77$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Tunjangan Penghasilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika. Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahuisehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap pegawai, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarannya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

Armstrong (2013) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Veithzal Rival (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

### **Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Tunjangan Penghasilan (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene adalah variabel Lingkungan Kerja (X2) sebanyak 0.578, kemudian Tunjangan Pehhasilan (X3) sebanyak 0.4299, dan yang terakhir Kepemimpinan (X1) sebanyak 0.310.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama dilakukan Nurul Aini Djalil, 2020. Gaya Kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.

### **KESIMPULAN**

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

1. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Tunjangan Penghasilan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene. Artinya semakin baik Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Tunjangan Penghasilan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Tunjangan Penghasilan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene.
3. Variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Majene

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, A., Sjarlis, S., & Kitta, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i2.2984>
- Adlan, Adam. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawaiSD Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arifin, Zainal. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arimbi. (2011). Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aritonang. (2005). Hubungan Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Tenaga Pengajar Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* Vol. 4, No. 4, Jakarta.
- Arnisa, A., Latief, F., & Z, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 4(3), 415–425. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i3.4406>
- Bass. (2018). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia, (online)*, Vol. 9, No. 2, pp.191-200,

([www.journal.uny.ac.id](http://www.journal.uny.ac.id), diakses 1 November 2016).

- Gaffar, M. (2010). *Perencanaan Pendidikan, Teori dan Metodologi*. Jakarta: PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Kaliri. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1*. Yogyakarta: BBPE.
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 4(2), 348-357.
- Rahmat, R., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Nobel Management Review*, 4(2), 304-314.
- Tondok, F. K., Alam, S., & Baumassepe, A. N. (2023). Efek Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Japfa Comfeed Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), Article 2, 229-240. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.3962>