

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN LUWU

Sitti Mirnawati^{*1}, Muhammad Idris², Azlan Azhari³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}sittimirnawati@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 35 orang pegawai pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. 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 menyimpulkan bahwa: secara parsial Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mampu meningkatkan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Secara simultan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dominan Terhadap Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan kinerja.

ABSTRACT

This research aims to 1) To test and analyze the effect of work environment, leadership style, and work motivation partially (individually) on the performance of employees of the Luwu Regency Community and Village Empowerment Office. 2) To examine and analyze the effect of work environment, leadership style, and work motivation simultaneously (together) on the performance of employees of the Luwu Regency Community and Village Empowerment Office. 3) To test and analyze which variables most dominantly affect the performance of employees of the Luwu Regency Community and Village Empowerment Office.

This research was conducted on employees at the Luwu Regency Community and Village Empowerment Office. The sample determination used saturation, namely as many as 35 employees at the Luwu Regency Community and Village Empowerment Office Employees. The data collection methods used are questionnaires and document studies. The analysis methods used are descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially the Work Environment, Leadership Style and Motivation have a positive and significant effect on the Performance of Luwu Regency Community and Village Empowerment Office Employees. This means that the Work Environment, Leadership Style and Motivation are able to improve the employees of the Luwu Regency Community and Village Empowerment Office. Simultaneously, Work Environment, Leadership Style and Motivation have a positive and significant effect on Luwu Regency Community and Village Empowerment Office employees. It partially shows that the leadership style variable has a dominant effect on Luwu Regency Community and Village Empowerment Office Employees, this shows that the better the leadership style will increase the Luwu Regency Community and Village Empowerment Office Employees.

Keywords: Work Environment, Leadership Style, Motivation and performance.

PENDAHULUAN

Sesuai dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah melalui ditetapkannya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta aturan pelaksanaannya, bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu strategi upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat dan percepatan penanggulangan kemiskinan.

Amanah yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagai penjabaran dari Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana Urusan Pemberdayaan Masyarakat menjadi salah satu urusan wajib bukan pelayanan dasar. Dalam rangka pemberdayaan masyarakat dalam berbagai aspek, yaitu aspek ekonomi, sosial budaya dan lingkungan, serta pemantapan penyelenggaraan pemerintah desa/kelurahan, sehingga senantiasa memiliki keterkaitan fungsional dengan kebijakan dan program Pemerintah Pusat maupun antar satuan kerja.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memiliki peran dan fungsi melaksanakan kebijakan pembangunan daerah dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan di lingkup desa dan kelurahan.

Visi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Mewujudkan Kemandirian Desa". Penjelasannya adalah bahwa kemampuan dan Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi dinamis yang memungkinkan masyarakat mampu melaksanakan berbagai kebijakan dan program pembangunan serta mengambil keputusan dalam membangun dirinya, keluarganya dan lingkungannya berdasarkan potensi, kebutuhan, aspirasi, dan kewenangan yang ada pada masyarakat sendiri dengan difasilitasi oleh pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan stakeholder di bidang pemberdayaan masyarakat.

Misi Dinas PMD adalah mengembangkan kemampuan dan kemandirian masyarakat untuk berpartisipasi dan berperan aktif dalam membangun, agar secara bertahap masyarakat mampu membangun diri, keluarga dan lingkungannya secara mandiri melalui:

1. Meningkatkan usaha ekonomi produktif masyarakat melalui program pemberdayaan;
2. Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat;
3. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Dinas PMD dan Pemerintah Desa yang religius;
4. Pemanfaatan Sumber Daya Alam dan pendayagunaan teknologi tepat guna.

Pencapaian visi, misi pada dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak dengan lingkungan kerja yang kondusif, gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja pegawai. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasinya.

Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan.

Alex S Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. 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.

Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari teori hasil kerja bahwa penilaian kinerja pegawai individu dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kualitas layanan sumber daya manusia dinilai berdasarkan kuantitas (jumlah pekerjaan), kualitas (mutu pekerjaan), jam kerja (waktu kerja), kesalahan (risiko kerja) dan kecermatan (efektivitas

kerja).

Faktor lain yang perlu mendapat perhatian dalam mencapai tujuan dari Dinas Pemberdayaan Perempuan adalah mengenai kepemimpinan. 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. Gaya kepemimpinan merupakan upaya memberikan motivasi kepada bawahan untuk meningkatkan prestasinya.

Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership behavior*). Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pemimpin pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Dinamika sebuah organisasi yang maju, terdepan dan unggul sangat ditentukan oleh kemampuan penerapan manajemen sumber daya manusia. Terry (2014) menyatakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari andil manajemen sumber daya manusia. Apalagi dalam menghadapi persaingan kerja yang menuntut sumber daya manusia mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik, khususnya dalam melakukan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengawasan dan pengevaluasian, di mana sumber daya manusia sebagai pilar utama yang menjalankan fungsi manajemen tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Memahami pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dituntut untuk mampu mengembangkan manajemen sumber daya manusia melalui perbaikan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Mathis dan Jackson (2014) menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan secara empiris, peneliti sering menemukan adanya pegawai yang mengeluhkan gaya kepemimpinan, sehingga pegawai sulit untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Persoalan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi biasanya sangat krusial di dalam menilai dan mematuhi kepemimpinan dari seorang pemimpin oleh bawahannya. Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan dari kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengubah bawahannya berdasarkan gaya kepemimpinannya yang ditunjukkan. Rivai (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan inspirasi bagi bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bennis (2015) menyatakan bahwa perilaku pimpinan terlihat dari kemampuan dalam paksaan, otokrasi, afiliasi, kecepatan, demokrasi dan pelatih. Artinya, seorang pemimpin harus mampu menunjukkan teladan yang baik kepada bawahannya untuk mengikuti dan mentaati segala perintahnya yang dapat meningkatkan prestasinya.

Fakta menunjukkan bahwa selama ini bahwa masih ada oknum pegawai, belum

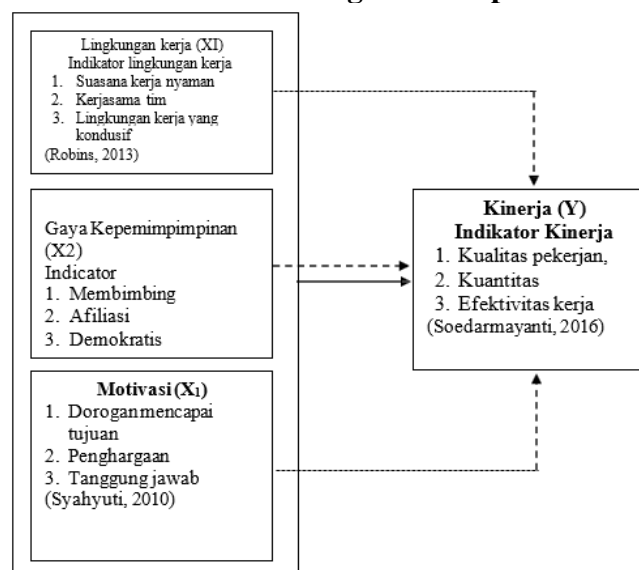
maksimal dalam mentaati kepemimpinan atasannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Mungkin dikarenakan tidak adanya gaya kepemimpinan paksaan, otokrasi, afiliasi, kecepatan, demokrasi dan pelatih yang diterapkan oleh pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya.

Selain gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah mengenai motivasi kerja pegawai di dalam menghadapi aktivitas kerjanya, pegawai tidak terpenuhi harapannya, sehingga sulit untuk meningkatkan prestasinya. Herzberg lazim disebut sebagai faktor X dan Y (*hygiene*) dalam Handoko (2016) menyatakan bahwa motivasi ditentukan oleh faktor kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja, sehingga diperlukan adanya dorongan atau motivasi berupa perbaikan lingkungan kerja, penghargaan, tanggungjawab dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi yang dimiliki pegawai ini muncul dari dalam diri dan dari luar dirinya untuk senantiasa termotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan sumber daya manusia. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara- cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2016) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai kinerja pegawai yang tinggi.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas, maka dapat dikemukakan

hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.
2. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu .
3. Gaya kepemimpinan merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu .

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2015). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 1 bulan yaitu bulan November sampai Desember 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu sebanyak 35 orang pegawai. Sugiyono (2015) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 35 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. 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 kuisioner. 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 kuisioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------------|--------------|-------------|------------|
| Lingkungan Kerja(X1) | | | |
| X1.1 | 0.697 | 0,333 | Valid |
| X1.2 | 0.802 | 0,333 | Valid |
| X1.3 | 0.874 | 0,333 | Valid |

| Indikator | rhitung | rtabel | Keterangan |
|-------------------------------|---------|--------|------------|
| X1.4 | 0.865 | 0,333 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | | | |
| X2.1 | 0.482 | 0,333 | Valid |
| X2.2 | 0.419 | 0,333 | Valid |
| X2.3 | 0.828 | 0,333 | Valid |
| X2.4 | 0.744 | 0,333 | Valid |
| Motivasi (X3) | | | |
| X3.1 | 0.710 | 0,333 | Valid |
| X3.2 | 0.768 | 0,333 | Valid |
| X3.3 | 0.786 | 0,333 | Valid |
| X3.4 | 0.773 | 0,333 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | | | |
| Y ₁ | 0.514 | 0,333 | Valid |
| Y ₂ | 0.668 | 0,333 | Valid |
| Y ₃ | 0.612 | 0,333 | Valid |
| Y ₄ | 0.507 | 0,333 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji Reliabilitas

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 |
|-------------------------------------|----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0.849 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X ₂) | 0.597 | Reliabel |
| Motivasi (X ₃) | 0.805 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.615 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Lingkungan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), Motivasi (X₃) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | Thitung | Ttabel | Sig. |
|-------------------------------------|-------------------|---------|--------|-------|
| <i>Constant</i> | 4,303 | | | |
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0,279 | 4.735 | 2.039 | 0.000 |
| Gaya Kepemimpinan (X ₂) | 0,411 | 4.575 | 2.039 | 0.000 |
| Motivasi (X ₃) | 0,328 | 2.735 | 2.039 | 0.000 |

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 4,303 + 0,279X_1 + 0,411X_2 + 0,328X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 4,303. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), dan Motivasi(X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 4,303.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,279. Lingkungan Kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,279.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,411. Artinya Gaya Kepemimpinan (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,411.
4. Variabel Motivasi(X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,328. Artinya Motivasi(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,328.

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 brikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Lingkungan Kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.735 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2.039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4.735 > 2.039$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.575 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2.039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4.575 > 2.039$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.
3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Motivasi (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000

dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.735 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2.039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2.735 > 2.039 dan nilai signifikansi 0,031 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

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^a

| | Model | Squares | Sum of | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|---------|--------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 123.957 | | 3 | 41.319 | 19.947 | 0.000 ^b |
| | Residual | 64.214 | | 31 | 2.071 | | |
| | Total | 188.171 | | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 19.947 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 19.947 > f_{tabel} sebesar 2.67 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut:

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

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.812 ^a | 0.659 | 0.626 | 1.439 |

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y1

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0.659 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.659 atau 65,9%. Variabel Kinerja pegawai (Y)

dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi (X₃) Sedangkan sisanya 34.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Uji β (Uji Dominan)

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

Tabel 6. Hasil Uji Beta

| Variabel | Beta | Signifikansi |
|-------------------------------------|-------|--------------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0.498 | 0.000 |
| Gaya Kepemimpinan (X ₂) | 0.510 | 0.000 |
| Motivasi (X ₃) | 0.305 | 0.000 |

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Lingkungan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi (X₃) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) dengan nilai 0.510, kemudian variabel Lingkungan Kerja (X₁) dengan nilai beta sebesar 0.498, dan variabel terendah adalah variabel Motivasi (X₂) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.305.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja nilai t_{hitung} (5,086) > t_{tabel} (2.039) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan Novianty Djafri (2015) pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Terhadap Kepala Sekolah Dasar Kota Gorontalo) Objek penelitian ini adalah Sekolah Dasar dengan subjek kepala sekolah sebanyak 55 orang. Persamaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karyawan. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rama et al., (2021) menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, masing-masing nilai t hitung 2,12., 2,105., 3,303., > t tabel = 2,060, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan

(bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, hasil Fhitung = 11,34 lebih besar dari F tabel = 2,70., serta Variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare dengan nilai Beta yang paling besar yaitu 0,668.

Menurut Sedarmayanti (2021) 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 (2015) 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”.

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, lingkungan kerja adalah kondisi dinamis dari suatu situasi kerja yang dapat membuat sumber daya manusia senang dan meningkatkan aktivitas kerja yang dilakukan sehingga sumber daya manusia merasa bahwa lingkungan kerja tersebut sangat kondusif dalam meningkatkan semangat kerja yang dilakukan. bentuk lingkungan dan sarana kerja mencakup kondisi ruang, alat dan perlengkapan, hubungan kerja dan fasilitas kendaraan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas- tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan nilai thitung (2,900) > ttabel (2.039) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan *Herlina, 2021*. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti et al., (2023) menemukan bahwa dari hasil uji t terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, ini berarti hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menganggap bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan kondusif, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan perhatian yang besar dari

pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang kondusif.

Goleman (2014) memberikan pandangan bahwa kepemimpinan merupakan gaya dalam mengembangkan motif gambaran tentang cara dalam memimpin secara memaksa (*curcive style*), mengembangkan otokrasi (*authocrotative style*), sesuai tingkat kemampuan kendali bebas (*afiliative style*), tanpa mengabaikan metode demokrasi memimpin (*demorative style*), dengan cepat melakukan tindakan (*pacesetting style*), dan senantiasa mendidik atau memberikan pelatihan (*coaching style*).

Kepemimpinan adalah batasan secara umum yang mengartikan bahwa kepemimpinan sudah mencakup dari unsur dasar makna kepemimpinan. Makna kepemimpinan juga tidak terlepas dari arti makna pemimpin. Fadillah (2023) definisi kepemimpinan (*leadership*) mencakup unsur kepemimpinan yang sama dengan definisi pimpinan (*headship*). Pimpinan didefinisikan sebagai individu yang mempunyai suatu posisi atau kedudukan yang kuat secara institusional dan mempunyai hubungan di kalangan nasional ataupun internasional. Definisi lain dari gaya pimpinan adalah kedudukan seseorang dalam suatu jabatan dalam organisasi formal yang secara sah mempunyai tanggungjawab, dan secara sah pula berwenang melaksanakan fungsi manajemen.

Menurut Rivai (2015) definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa dari para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dalam memperoleh dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Menurut Alwashilah (2015) kepemimpinan juga dikatakan sebagai suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu: (1) kepemimpinan yang melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Uraian ini memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan suatu bagian yang integral antara orang yang memimpin dan yang dipimpin dalam suatu kelompok atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai $t_{hitung} (2,264) > t_{tabel} (2.039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,031 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian Herlian, Badaruddin, Haerana (2021) dengan Judul

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini menggunakan analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi, temuan penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Rumusan tentang motivasi oleh (Robbins, 2012) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja (kinerja pegawai).

Pentingnya memahami motivasi, maka diperlukan adalah dasar acuan memahami teori-teori motivasi. Mondy et al., (2015) menggambarkan teori umum motivasi yang terpisahkan menjadi empat pendekatan. Dalam hal ini, teori motivasi Maslow yang berbasis kebutuhan dikembangkan lebih lanjut oleh Alderfer, McClelland dan McGregor sebagai teori kebutuhan.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai kinerja pegawai yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 4,303 artinya jika nilai variabel bebas (Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 4,303. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $40,331 > 2,67$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Diketahui bahwa kinerja pegawai sebagai suatu tujuan yang harus dicapai. Pertimbangan mengenai penilaian kinerja pegawai merupakan suatu tinjauan yang diartikan sebagai hasil kerja dari serangkaian aktivitas yang dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi dari masing-masing unit kerja. Karenanya definisi mengenai kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diketahui. Definisi Kinerja pegawai telah banyak dikemukakan dan dibahas oleh para pakar. Irawan (2015:17) menyatakan bahwa kinerja pegawai secara umum adalah perbuatan ataupun prestasi (*performance*). Dalam konteks khusus *performance* diartikan sebagai kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan dari hasil kerja.

Setiap pegawai yang diterima, ditempatkan, diberikan tugas (pekerjaan) atau kepercayaan untuk memimpin suatu unit organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja pegawai yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2014) Kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja pegawai yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja pegawai adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Sedangkan kinerja pegawai karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut kinerja pegawai adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi. Kinerja pegawai sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan rasio input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut proformance dengan memberikan penekanan nilai efisien yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para karyawan berdasarkan pada beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Irawan, 2015).

Mangkunegara (2016) kinerja pegawai adalah kinerja pegawai atau hasil kerja baik kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu kinerja pegawai dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral maupun etika (Martopo, 2015)

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Lingkungan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi (X₃) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) dengan nilai 0.510, kemudian variabel Lingkungan Kerja (X₁) dengan nilai beta sebesar 0.498, dan variabel terendah adalah variabel Motivasi (X₂) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.305.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Herlina, 2021*. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai;
2. terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai;
3. terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan
4. terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2014) kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Dari pandangan tersebut kinerja pegawai mempunyai empat aspek, yaitu; (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan perusahaan, (3) tingkatan tujuan yang dicapai, (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai seseorang. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan.

Namun demikian untuk mengetahui bahwa kinerja pegawai karyawan telah menghasilkan suatu tujuan, adanya standar kinerja pegawai adalah suatu yang penting untuk menetapkan standar sebelum pekerjaan itu dilakukan sehinggasesua karyawan yang telah terlibat akan memahami tingkat kinerja pegawai yang diharapkan dalam organisasi yang ditentukan oleh kuantitas, kualitas, jam kerja, kesalahan, dan kecermatan.

KESIMPULAN

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

1. Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwashilah, NJ. (2018). *Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Bennis, Henderson. (2017). *Human Resource Quality in the Ancient World*. New Haven. Connecticut: Yale University Press.
- Goleman. (2018). *Theories of Leadership Style by Employee*. Published by Thompson Press, USA.
- Handoko, Hani, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Martoyo, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nitisemito. (2018). *Paradigma SDM dalam Motivasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

- 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.
- Rama, R., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Inspektorat Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), Article 4, 278-286. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3159>
- Rivai, Veithzal. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. (2015). *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. (2015). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siswayani, S., Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperkimtan Provinsi Sulsel. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(3), 517-525.
- Terry, GR. (2015). *Actualization of Job Promotion in Job Analyzed*. Published by Prentice Hall Ohio University Press.
- Terry, GR. (2016). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Yulianti, Y., Reynilda, R., & Maryadi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4025>