

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TURIKALE KABUPATEN MAROS**

**Arifin<sup>\*1</sup>, Zainal Abidin<sup>2</sup>, Muhtar Tahir<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>maccinibajiarifin@gmail.com, <sup>2</sup>zainalabidin@nobel.ac.id, <sup>3</sup>muhtar.tahir68mt@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial pengaruh Kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Turikale Kabupaten Maros dan menguji pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Turikale Kabupaten Maros.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros dari bulan April sampai dengan bulan Juni tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros yang berjumlah sebanyak 59 pegawai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus atau sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian sejumlah 59 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros, (2) Pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. (3) lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. (4) kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja

### **ABSTRACT**

*This study aims to partially analyze the effect of leadership, career development and work environment on employee performance in the Turikale sub-district office, Maros Regency and examine the joint effect of leadership, career development, and work environment on employee performance in the Turikale sub-district office, Maros Regency.*

*This research was conducted at the Turikale Sub-district Office, Maros Regency from April to June 2023. The population in this study were all employees at the Turikale Sub-District Office, Maros Regency, totaling 59 employees. The sample in this study used a census sample or saturated sample so that the number of samples in the study was 59 employees.*

*The results of the study show that (1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Turikale District Office, Kab. Maros, (2) Career development has a positive but not significant effect on employee performance at the Turikale District Office, Kab. Maros. (3) the work environment has a positive but not significant effect on employee performance at the Turikale District Office, Kab. Maros. (4) leadership, career development and work environment have a significant joint effect on employee performance at the Turikale District Office, Maros Regency.*

**Keywords:** *Leadership, Career Development, Work Environment, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Setiap pemerintah selalu berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakatnya, Pelaksanaan otonomi daerah, sebagai kelanjutan dari agenda reformasi politik yang digulirkan tahun 1998, harus diakui belum mampu menghasilkan perbaikan kehidupan yang berarti bagi sebagian besar masyarakat Indonesia. Keinginan masyarakat untuk menikmati pelayan publik yang efisien, responsif dan akuntabel

masih belum sepenuhnya dapat diwujudkan, karena reformasi politik yang digulirkan tidak diikuti dengan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, Berbagai praktik buruk dalam penyelenggaraan pelayanan publik seperti: ketidakpastian pelayanan, pungutan liar, dan pengabaian hak dan martabatwarga pengguna pelayanan, masih amat mudah dijumpai di hampir setiap satuan pelayanan publik (Tjokroamidjojo, 2001). Kondisi seperti ini tentu menyedihkan karena perubahan dalam kehidupan politik selama ini sama sekali tidak berimbas pada perbaikan kualitas pelayanan publik. Sedangkan harapan masyarakat dengan adanya otonomi daerah akan menghasilkan perbaikan kualitas pelayanan publik ternyata masih jauh dari realitas.

Menurut Manulang, manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terdahulu. Terry mendefinisikan manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya.

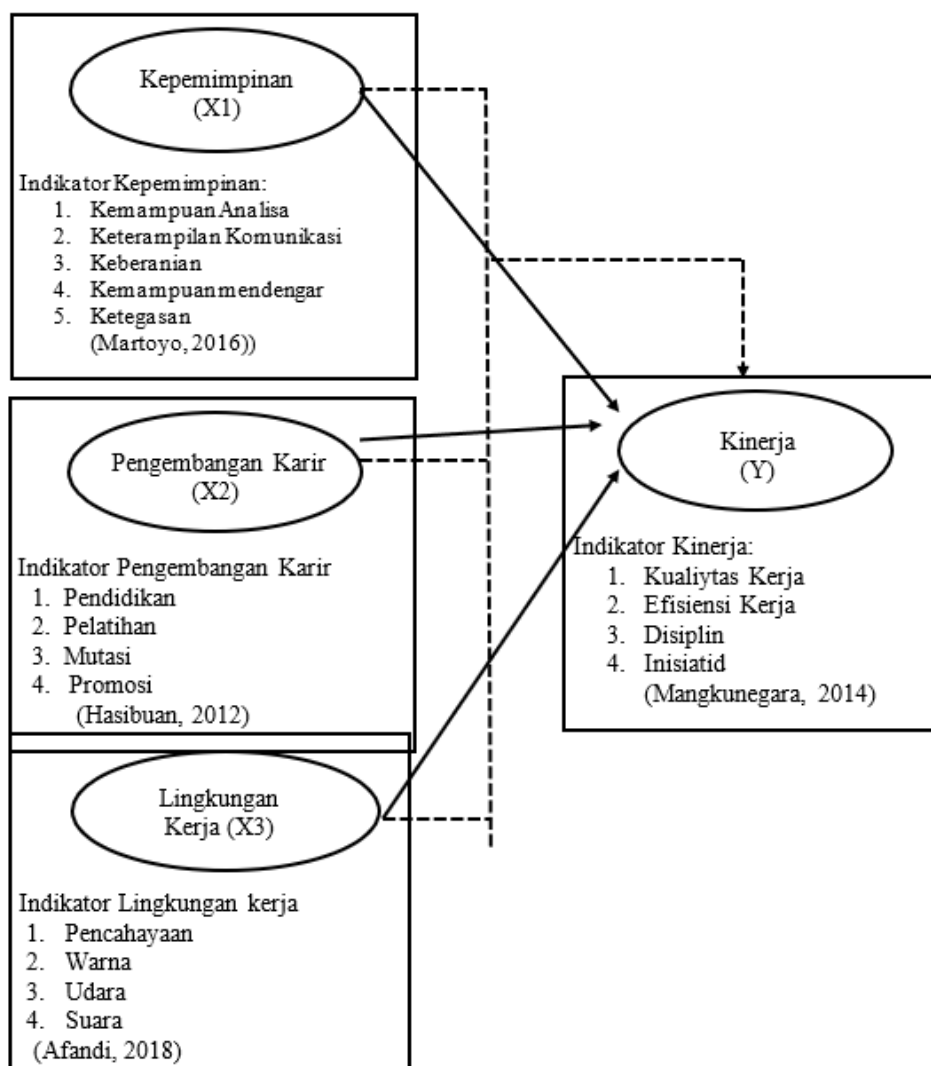
Pemberiaan pelayanan secara maksimal dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, Pelayanan umum kepada masyarakat akan dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, apabila faktor-faktor pendukungnya cukup memadai serta dapat difungsikan secara berhasil guna dan berdaya guna. Menurut Moenir (2002) terdapat beberapa faktor yang mendukung berjalannya suatu pelayanan dengan baik, yaitu: (1). Faktor kesadaran para pejabat dan petugas yang berkecimpung dalam pelayanan umum; (2). Faktor aturan yang menjadi landasan kerja pelayanan; (3). Faktor organisasi yang merupakan alat serta sistem yang memungkinkan berjalannya mekanisme kegiatan pelayanan; (4). Faktor organisasi yang merupakan alat serta system yang memungkinkan berjalannya mekanisme kegiatan pelayanan; (5). Faktor keterampilan petugas; (6). Faktor sarana dalam pelaksanaan tugas pelayanan. Keenam faktor tersebut mempunyai peranan yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan secara bersama-sama akan mewujudkan pelaksanaan pelayanan secara optimal baik berupa pelayanan verbal, pelayanan tulisan atau pelayanan dalam bentuk gerakan/tindakan dengan atau tanpa tulisan.

Dalam memberikan layanan yang prima kepada masyarakat pemerintah kecamatan harus memiliki pegawai yang memiliki kapasitas yang mumpuni, Jasa pelayanan yang baik dan prima akan dirasakan oleh masyarakat apabila instansi maupun perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan tersebut benar-benar dapat melayani secara santun dan professional dengan kualitas standar pelayanan, prosedur yang baik, lancar, aman, tertib, ada kepastian biaya dan waktu, serta hukum atas jasa pelayanan yang telah diberikan. Mencermati peran layanan yang semakin menonjol maka tidak heran apabila masalah pelayanan menjadi sorotan dan mendapatkan porsi yang lebih besar dan berulang kali menjadi isu publik yang sering dibicarakan. Untuk pemerintahan di kecamatan masalah pelayanan menjadi konsentrasi utama karena menyangkut kepentingan umum dan masyarakat secara keseluruhan. Tugas ini selaras dengan masyarakat dengan sebaik-baiknya sebagaimana tercantum dalam amanat undang-undang. Fakta di lapangan membuktikan bahwa hampir seluruh kegiatan sosial masyarakat bahkan yang terkait dengan identitas legal baik personal maupun kelompok bahkan kegiatan yang bersifat perekonomian mulai dari kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk (KTP), ijin mendirikan bangunan (IMB) dengan tingkat tertentu, dan berbagai pelayanan lainnya erat kaitannya dengan pemerintah kecamatan. Salah satu upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan pelayanan publik

adalah dengan melaksanakan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN) yang diatur dengan peraturan menteri dalam negeri nomor 4 tahun 2010 tentang pedoman pelayanan administrasi terpadu kecamatan, dan ditindak lanjuti dengan keputusan menteri dalam negeri nomor 238-270 tentang petunjuk teknis pedoman pelayanan administrasi terpadu kecamatan. PATEN merupakan penyelenggara pelayanan publik di kecamatan dimaksudkan sebagai salah satu upaya meningkatkan pelayanan publik dengan cara menjadikan kecamatan sebagai pusat sekaligus simpul pelayanan masyarakat sehingga akan terbangun pelayanan yang cepat, tepat, murah dan terjangkau sesuai dengan harapan masyarakat. Pemerintah kecamatan sebagai salah satu unit organisasi pemerintah daerah mempunyai kedudukan yang strategis karena berada di garis depan (front line) yang berhadapan langsung dengan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang kami jelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinana, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pda Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros”**

**Gambar 1. Kerangka konseptual**



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros.
2. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros.
4. Diduga kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros. Penelitian dilakukan di Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani Kab. Maros. Adapun waktu yang digunakan selama pengumpulan data dan penyusunan tesis berkisar lebih dua bulan lamanya dimulai pada bulan April sampai dengan bulan Mei tahun 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros yang berjumlah sebanyak 59 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai pada Kantor Camat Turikale Kabupaten Maros.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk pengolahan data. Yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan uji Validitas *Product Moment Pearson Correlation* dapat diketahui dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item instrumen dinyatakan valid dan jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil uji Validitas *Product Moment Pearson Correlation* ditunjukkan pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Instrumen	rx <sub>y</sub>	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,711	0,256	Valid
X1.2	0,740	0,256	Valid
X1.3	0,786	0,256	Valid
X1.4	0,669	0,256	Valid
X1.5	0,633	0,256	Valid

Item Instrumen	rx <sub>y</sub>	rtabel	Keterangan
X1.6	0,767	0,256	Valid
X1.7	0,761	0,256	Valid
X1.8	0,771	0,256	Valid
X1.9	0,720	0,256	Valid
X1.10	0,615	0,256	Valid
<b>Penembangan Karir (X2)</b>			
X2.1	0,590	0,256	Valid
X2.2	0,689	0,256	Valid
X2.3	0,761	0,256	Valid
X2.4	0,675	0,256	Valid
X2.5	0,658	0,256	Valid
X2.6	0,710	0,256	Valid
X2.7	0,675	0,256	Valid
X2.8	0,650	0,256	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>			
X3.1	0,671	0,256	Valid
X3.2	0,621	0,256	Valid
X3.3	0,759	0,256	Valid
X3.4	0,522	0,256	Valid
X3.5	0,624	0,256	Valid
X3.6	0,726	0,256	Valid
X3.7	0,527	0,256	Valid
X3.8	0,743	0,256	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>			
Y.1	0,717	0,256	Valid
Y.2	0,691	0,256	Valid
Y.3	0,638	0,256	Valid
Y.4	0,697	0,256	Valid
Y.5	0,699	0,256	Valid
Y.6	0,735	0,256	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner penelitian dinyatakan reliable atau konsisten dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,927	0,5	Reliability
Pengembangan karir	0,894	0,5	Reliability
Lingkungan kerja	0,877	0,5	Reliability
Kinerja	0,882	0,5	Reliability

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.541	.289	
	Kepemimpinan	.552	.127	.570
	Pengembangan karir	.199	.111	.229
	Lingkungan kerja	.116	.151	.116

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

$$Y = 0,541 + 0,552X_1 + 0,199X_2 + 0,116X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien  $b_0 = 0,541$  artinya apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros tidak akan berubah.
2. Koefisien  $b_1 = 0,552$  artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), maka dapat meningkatkan kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros sebesar 55,2%.
3. Koefisien  $b_2 = 0,199$  artinya setiap peningkatan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ), maka dapat meningkatkan kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros sebesar 19,9%.
4. Koefisien  $b_3 = 0,116$  artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ), maka dapat meningkatkan kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros sebesar 11,6%.

### Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variable  $X_i$  (tingkat kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

**Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.870	.067
	Kepemimpinan	4.348	.000
	Pengembangan Karir	1.790	.079
	Lingkungan Kerja	.769	.445

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variable kepemimpinan sebesar  $4,348 > t_{tabel}$  sebesar 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < probabilitas$  sebesar 0,05 maka dapat

- disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti variable kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variable pengembangan karir sebesar  $1,790 < t_{tabel}$  sebesar 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,079 >$  probabilitas sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti variable pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros.
  3. Nilai  $t_{hitung}$  variable lingkungan kerja sebesar  $0,769 < t_{tabel}$  sebesar 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,445 >$  probabilitas sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak yang berarti variable lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros.

### Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen  $X_i$  (kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

	Model	F	Sig.
1	Regression	55.349	.000b
	Residual		
	Total		

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan table *output* SPSS diketahui Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $55,349 >$  Nilai  $F_{tabel}$  2,77 dengan level signifikansi sebesar  $0,000 <$  0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen  $X_i$  (kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja) Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros sebesar.

### Koefisien Determinasi

Untuk melihat keeratan hubungan antar variable  $X_i$  (kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja) serta seberapa besar kontribusi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dalam tabel hasil Uji Determinasi sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867	.751	.738	.27456

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,867 yang berarti bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel  $X_i$  (kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana variabel kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja jika ditingkatkan, maka kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros akan meningkat. Nilai  $R^2 = 0,751$  memperlihatkan besarnya kontribusi ketiga variabel  $X_i$  (kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 75,1%. Masih terdapat variabel lainnya yang mampu meningkatkan variabel kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros yaitu sebesar 34,9%.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hal ini berarti bahwa kompetensi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan kepemimpinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros, bila kantor memiliki kepemimpinan yang baik, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian kepemimpinan yang dimiliki oleh Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros sudah sangat baik dan diharapkan hal ini mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

### **Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir memiliki tidak hubungan yang searah dengan kinerja. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan pengembangan karir yang baik belum pasti meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir maka belum tentu baik pula kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros, bila pegawai telah dibekali pengembangan karir yang baik, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian pengembangan karir yang dimiliki oleh Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros lebih ditingkatkan lagi dan diharapkan hal ini mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan public.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan suasana lingkungan kerja yang



ada tidak menjamin dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, tidak menjamin semakin baik pula kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja tidak berpengaruh dengan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Dengan demikian lingkungan kerja di Kantor Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros belum dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

### **Pelatihan Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja**

Nilai variable kepemimpinan paling besar dibandingkan dengan nilai variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja, olehnya itu variabel kepemimpinan adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pemimpin maka semakin tinggi pula tingkat kinerja Pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros. Dengan demikian kepemimpinan yang ada pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros sudah sangat baik dan sesuai dengan yang diharapkan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

### **KESIMPULAN**

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

1. Kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros.
2. Pengembangan karir terbukti memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros.
3. Lingkungan kerja terbukti tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros.
4. Kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Turikale Kab. Maros.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). EFEK KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176-183.
- Aswad, Muh. (2000). *Produktivitas Kerja Penduduk Lanjut Usia di Kota Makassar*. Makassar. UNHAS.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Gomes, Faustino, Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Andi Offset. Yogyakarta.

- Hakim, Rahmat, Budi. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit, Aswaja Pressindo. Jakarta.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Penerbit, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hidayat. (1996). *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas serta Interpretasi Hasil Pengukuran*. Jakarta. Prisma LP3ES.
- Mathis, Robert, L., Dan Jhon, H. Jackson., Alih Bahasa Jimmy, Sadeli., dan Bayu, Prawira, Hie. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-9)*. Penerbit. Mandar Amju. Bandung.
- Nikijuluw, Jimmy, AB, (2002). *Tingkat Produktivitas Kerja Bongkar Muat*. Jakarta. Badan Konsultasi Koperasi TKBM.