

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Maryani<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Basri Rakhman<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> maryanisamsuddin2@gmail.com, <sup>2</sup> a\_firman25@yahoo.com

<sup>3</sup> basrirakhman@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap (2) pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variable terikat dan variable bebas. 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 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai (2) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (4) secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebesar 89,1%.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to analyze (1) the effect of the work environment, leadership style, and motivation on employee performance at the Office of the National Unity and Politics of Sidrap Regency (2) the effect of the work environment, leadership style, and motivation on employee performance at the National Unity Agency Office and Politics of Sidrap Regency (3) the most dominant variable affects employee performance at the Office of the National Unity and Politics of Sidrap Regency.*

*This research is a quantitative research with a survey method with correlational analysis techniques to determine the effect of the relationship between the dependent variable and the independent variable. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results show that (1) partially the work environment variable had a dominant effect on employee performance (2) partially the leadership style variable had an effect on employee performance (3) partially the motivation variable had an effect on employee performance (4) partially and simultaneously the variables of work environment, leadership style and motivation have an effect on employee performance, which means that an increase in the work environment, leadership style and motivation will affect the performance of the Sidrap Regency Office of the National Unity and Political Office by 89.1%.*

**Keywords:** Work Environment, Leadership Style, Motivation and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Program pemantapan stabilitas daerah, merupakan peran langsung pemerintah daerah dalam menangani permasalahan yang ada kaitannya dengan stabilitas daerah. Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Pembinaan Persatuan dan Kesatuan Bangsa, Pembinaan Stabilitas Politik dan Perlindungan Masyarakat.

Organisasi dalam bentuk apapun mau tidak mau harus menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan agar dapat survive, dan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat sebagai badan publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat juga dihadapkan pada masalah serupa. Dari pengamatan selama ini menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sering menimbulkan ketidakpuasan, karena Pemda sebagai publik servis belum mampu memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat sesuai dengan visi dan misinya.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk meningkatkan pelayanan publik. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen instansi pemerintah. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting.

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap merupakan lembaga yang menjaga stabilitas politik daerah ditingkat kabupaten untuk mencapai tujuan melalui kerja sama. Kerja sama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama Sumber Daya Manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk kerja sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan organisasi melalui Sumber Daya Manusia perlu memahami gaya kepemimpinan Kepala Dinas dan para kepala bagian serta motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para pegawai dengan penekanan pada motivasi kerja. Motivasi yang timbul dari diri pegawai sendiri untuk bekerja berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan suatu organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri.

Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri pegawai. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif. Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya.

Motivasi yang akan diberikan organisasi hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para pegawai, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara organisasi dengan pegawainya tentang bagaimana bekerja sama membawa suatu organisasi kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan suatu organisasi kedepannya. Jika seseorang mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya maka ia akan memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya untuk merealisasikan tujuannya (Patta, 2021)

Setelah munculnya motivasi kerja, maka perlu memperhatikan bentuk lingkungan kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja para Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah.

Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada

penurunan kinerja total suatu organisasi.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Mathits Jakson, 2012).

Persoalannya sekarang adalah sampai sejauh mana peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebagai sumber daya manusia agar dapat dicapai dan bagaimana strategi organisasi yang ada dalam mengantisipasi perubahan kondisi yang relevan untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia agar tercapai kinerja pegawai yang tinggi.

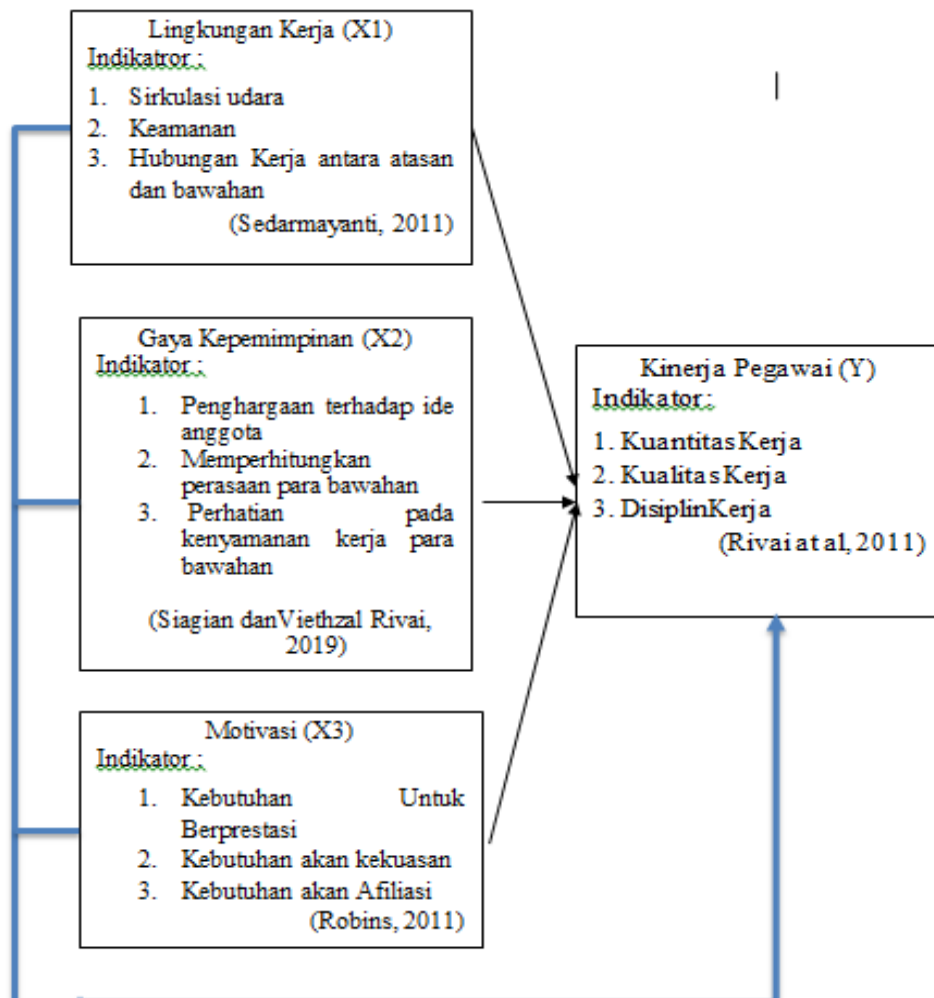
Penurunan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berkaitan dengan permasalahan penurunan kinerja pegawai di atas, masalah kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia antara lain mengelola Sumber Daya Manusia untuk menciptakan kemampuan Sumber Daya Manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, dan mengelola Sumber Daya Manusia untuk menghadapi globalisasi.

Penulis akan menfokuskan pembahasan tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi hal ini dapat digambarkan dengan jelas melalui bagan alur kerangka konseptual.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat dibedakan dalam hipotesis deskriptif, hipotesis komparatif dan hipotesis kuantitatif atau asosiatif yang berbentuk statistik.

1. Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.
2. Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.
3. Motivasi merupakan faktor yang paling dominan secara terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kuantitatif* dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian yang

menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruhnya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan yaitu bulan maret sampai dengan bulan april 2022. Pengumpulan data secara garis besar terdiri atas :

1. Koesioner (jika data primer) Koesioner atau daftar pertanyaan diberikan kepada responden.
2. Studi dokumentasi (jika data skunder) Studi dokumentasi dilakukan untuk mendukung data skunder. Seperti profil kantor, dan lainnya. Data dokumen biasanya langsung berbentuk data tekstual.
3. Wawancara (jika data primer) Wawancara diperlukan untuk mendukung kedua data di atas, jika diperlukan untuk melengkapi data, biasanya diberikan kepada salah satu yang mewakili instansi seperti kepala bagian umum, kepala bagian kepegawaian.

Analisi deskriptif digunakan untuk mendesripsikan atau menggambarkan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (Multiple regression Analysis).

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi mengetahui pengaruh hubungan antara variabel *independent* (Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi) dan variabel *dependent* (Kinerja Pegawai) akan digunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,297	0,136	0,893
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ),	0,343	2,401	0,023
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,376	2,400	0,023
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,299	2,095	0,045

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,297 + 0,343 X_1 + 0,376 X_2 + 0,299 X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,297 (Positif) artinya, jika variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel Kinerja pegawai naik sebesar 0,297 Satuan.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,343 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,343 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dan Kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,376 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,376 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara gaya kepemimpinan dan Kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel motivasi (X3) sebesar 0,299 artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,299 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dan Kinerja pegawai.

### Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.297	0,136	0.893
Lingkungan Kerja (X1),	0,343	2,401	0.023
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,376	2,400	0.023
Motivasi (X3)	0,299	2,095	0.045

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap
2. Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.
3. Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya

*Motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.

**Uji F (Uji Simultan)**

Pada tabel 3 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	1218.790	3	406.263	78.832	0,000
Residual	149.452	29	5.154		
Total	1368.242	32			

Berdasarkan tabel 3 didapatkan nilai F statistik sebesar 78,832 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.

**Uji Beta**

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

**Tabel 4. Hasil Uji Beta**

Model	Beta	Sig
Constanta		0.893
X <sub>1</sub>	0,359	0.023
X <sub>2</sub>		
X <sub>3</sub>	0,350	0.023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh



kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel 19 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	.944	.891	.879	2.27014

a. Predictors: (Constant), X3,X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,891, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,891 atau 89,1% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

**PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa Pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis jalur secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variable intervening pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap . Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yus Darmin (2019), Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2020), Asyifa Fadhila, Antyo Pracoyo, Abdul Hakim (2016), Utomo (2011), Hidayati (2014), Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Suprayitno (2017), Rodi Ahmad Ginanjar (2013).

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai . Pembahasan masing-masing variabel tersebut

dikemukakan berikut ini.

## **Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidrap**

### **1. Pengaruh Lingkaran Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yus Darmin (2019), *Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitri* (2020), *Asyifa Fadhila, Antyo Pracoyo, Abdul Hakim* (2016), Utomo (2011), Hidayati (2014), Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Suprayitno (2017), Rodi Ahmad Ginanjar (2013) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lainseharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2016). Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerjaterhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

### **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi, ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yus Darmin (2019), *Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitri* (2020), *Asyifa Fadhila, Antyo Pracoyo, Abdul Hakim* (2016), Utomo (2011), Hidayati (2014), Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Suprayitno (2017), Rodi Ahmad Ginanjar (2013) menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan semangat, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin kerja tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Variabel kepemimpinan di ukur dengan lima tiga yaitu Inteligensi

(kecerdasan), Kewibawaan pemimpin, Keteladanan yang baik, Kejelasan pengarahan terhadap bawahan dan Kelancaran hubungan komunikasi.

Pemimpin merupakan pemegang kemudi dalam organisasi, Kemampuan pemimpin untuk mendekati organisasinya dengan gaya kepemimpinan tertentu akan mengarahkan untuk bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang. Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia. Permasalahannya sekarang adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Hasil pengamatan di lapangan menggambarkan bahwa kepemimpinan di pemerintahan Kabupaten Sidrap khususnya pada Badan Kesbangpol sudah berjalan cukup baik, dimana pemimpin lebih banyak melimpahkan pelaksanaan tugasnya kepada staf. Dalam pengambilan keputusan/pemecahan masalah berkaitan pendelegasian tugas kepada pegawai, pimpinan selalu mendiskusikan tugas yang akan diberikan kepada pegawai dan selalu memberikan arahan dan petunjuk terhadap pekerjaan tersebut. Jika di dalam pelaksanaannya terdapat masalah yang harus diputuskan, maka pegawai diajak berdiskusi tentang pekerjaan tersebut, setelah itu baru diambil keputusan terbaik oleh pimpinan dengan mempertimbangkan saran/masukan dari pegawai.

### **3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variable intervening, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yus Darmin (2019), *Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2020), Asyifa Fadhila, Antyo Pracoyo, Abdul Hakim (2016), Utomo (2011), Hidayati (2014), Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Suprayitno (2017), Rodi Ahmad Ginanjar (2013)* yang menemukan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi.

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan empat indikator yang diadaptasi dari Septiadi (2018) yaitu :kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pada indikator kebutuhan untuk berprestasi, faktor yang dominan berpengaruh adalah berupaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja dengan rata-rata 3,49. Indikator kebutuhan untuk berafiliasi, faktor yang dominan berpengaruh adalah senantiasa mematuhi segala aturan yang ada dan disiplin Kerja dalam bekerja dengan rata-rata 3,27. Sedangkan indikator kebutuhan untuk

kekuasaan, faktor yang dominan berpengaruh adalah Kehadiran saya di kantor ini sangat diperlukan orang lain, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 58.8%, ragu-ragu sebesar 23.5% serta tidak setuju sebesar 17.6% yang menggambarkan bahwa tingkat kehadiran pegawai sangat diperlukan dengan rata-rata 3,47. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata Motivasi umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,35.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Gibson *et al.*, 2012; Robbins, 2016; Armstrong, 2014).

Dengan demikian usaha-usaha yang menyangkut pemberian motivasi kepada pegawai seharusnya dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara pegawai. Hubungan antara pimpinan terjalin dengan baik apabila masing-masing menyadari apa yang telah terjadi menjadi tanggung jawab masing-masing dan menjadi pincang apabila salah satu pihak merasa tidak mendapat apa yang diharapkan, hubungan menjadi baik apabila terjadi kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Keterbatasan pegawai membuat para pegawai menyadari bahwa pegawai harus bekerja ekstra agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai juga sering lembur tanpa ada arahan dari atasan agar dapat menyelesaikan tugasnya hari itu juga supaya tidak ada pekerjaan yang tertunda, hal ini terjadi karena motivasi kerja yang cukup tinggi para pegawai Kantor Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai tidak lepas dari lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja, seperti diuraikan di atas lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan Motivasi Kerja sangat penting dalam rangka pencapaian Kinerja pegawai yang maksimal. Apabila ketiga unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja pegawai akan lebih maksimal.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesbangpol Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Guntur (2020), Putri (2018), Yulianti, dkk (2017), Septiyadi (2018), dan Yekti (2012).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,891, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Lingkungan kerja ( $X_1$ ), gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,891 atau 89.1% variasi Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memberikan pengaruh yang cukup besar dalam pencapaian kinerja pegawai. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, maka peningkatan ketiga variabel tersebut harus dilakukan secara bersama-sama agar pencapaian kinerja yang diharapkan lebih optimal di masa yang akan datang.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diikuti akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidrap sebesar 89,1%

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). Jurnal Jenius Vol. 3 No. 3
- Abdul Hakim. (2016) dengan judul “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”,
- Alex S, Nitisemito. (2011). Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arep, I dan Tanjung, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Asyifa Fadhila, Antyo Pracoyo. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia). Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Perbankan Vol. 3 No. 3 Tahun 2017
- Burhanuddin. (2014). Analisis, Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan, Malang.
- Darmin Yus. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum kota

Palu.Palu

Donni Juni Priansa, S. Pd.,S.E., M.M. dan Dr. H. Suwatno. (2015). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Edi Sutrisna, M, S.I. (2014). Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi Ketiga . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S.M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Hidayati. (2014). dalam penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar”

Kartika, Endo Wijaya. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja, Surabaya.

Kartono, Kartini. (2018). “Pemimpin dan Kepemimpinan”, Jakarta: Rajawali

M. Manullang. (2017). Dasar-dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press.

Mathis, Robert, L dan Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat. (2015). Disiplin dan Tinjauan UU No. 30/1980. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Nawawi, Hadari. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Patta, M., Firman, A., Mustaking. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(5), 686-697, <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1302/1189>.

Ravianto, J. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. (2015). Performance Appraisal, Sistem yang tepat Menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Penerbit PT. Raja

Grafindo persada

Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. (2010). Perilaku Organisasi Jilid 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Rosyadi, Imran. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Siagian, Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta.

Sopiah (2017). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.

Winardi, J. (2018). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada.