

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT

Amatullah<sup>\*1</sup>, Hari<sup>2</sup>, Muhammad Hidayat<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>amatullahama26@gmail.com, <sup>2</sup>hari@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>hidayat2401@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dengan sampel sebanyak 77 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci :Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of Leadership, Work Environment and Workload on the performance of Inspectorate employees of West Sulawesi Province. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Inspectorate of West Sulawesi Province and was carried out from May to June 2023. The research population was all employees in the working area of the West Sulawesi Provincial Inspectorate with a sample of 77 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a partial positive and significant influence between work environment and workload on employee performance, while leadership had no partial effect on employee performance. While simultaneously there is a positive and significant influence between Leadership, Work Environment and Workload on employee performance. Work environment is the most dominant variable influencing performance.*

**Keywords:** Leadership, Work Environment, Workload and Employee Performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Untuk itu Instansi dituntut untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik (Anwar, 2017). Semakin baik kualitas pegawai suatu Instansi maka semakin tinggi daya saing Instansi tersebut

terhadap Instansi lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga Instansi harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai disuatu lingkungan instansi, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau instansi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya (Rahmawati, 2020). Instansi dalam hal ini organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pegawai secara umum diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Busro, 2018). Dalam meningkatkan kinerja pegawai Instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan, pelatihan, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja (Wirawan, 2015). Melalui proses-proses tersebut, diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Keterampilan dan pengetahuan merupakan indikator yang perlu diberitahukan kepada pegawai terampil yang dibutuhkan dalam memajukan sebuah Instansi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya. Dengan kepemimpinan yang tepat, maka seseorang dapat mengangkat Instansi yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi pulih dan dapat meningkatkan aktivitasnya.

Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan Instansi tergantung pada Bagaimana pemimpin itu dapat mengatur sumber daya sumber dayanya secara tepat. Kepemimpinan merupakan suatu proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas diri sendiri dan nasib orang lain. pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin juga menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajari untuk meningkatkan kinerja Instansi (Bangun, 2012). Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan pegawai Lingkungan Kerja dalam bekerja mendekati diri dengan para pegawai untuk mengetahui bagaimana tingkat kerja dan keluhan apa saja dalam melaksanakan tugas yang diterima oleh pegawai, maka sebagai pemimpin sudah dapat menjadikan pegawai tersebut merasa nyaman untuk bekerja dalam Instansi, dalam hal ini diharapkan tingkat kinerja pegawai dapat meningkat. Selain itu Chung dan Meggison mendefinisikan bahwa kepemimpinan ialah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu arah tertentu (Bangun, 2012). Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan salah satu cerminan yang bisa menentukan kinerja suatu organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin diharapkan dapat memilih dan melaksanakan gaya kepemimpinan yang tepat dengan metode pengarahan maupun metode bantuan sehingga antara bawahan dan atasan dapat tercipta suasana yang harmonis serta kondusif.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa pimpinan tidak terlalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan sehingga banyak pegawai yang merasa tidak merasakan dampak kepemimpinan kepala Inpektorat Provinsi

Sulawesi Barat, Selain gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. mSupardi berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Potu, 2013). Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Masalah lingkungan kerja pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun masalah lingkungan kerja yang ditemui pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat antara lain, kurangnya penerangan didalam ruangan setiap karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, Ketenangan bekerja yang masih sering terganggu mengingat lokasi perusahaan berada di wilayah padat penduduk, sehingga karyawan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Berdasarkan pantauan peneliti, bahwa pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat Pegawai sudah menerima tugasnya masing-masing sesuai bidangnya, namun ada beberapa pegawai yang menerima beban kerja yang tinggi. Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah..

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 24 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2021 Nomor 24), maka Inspektorat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah

Dalam melaksanakan Tugas Pokok, Inspektorat tidak lepas dari ketentuan dan standar baik yang diamanahkan langsung lewat Peraturan Pemerintah sebagai bagian dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) maupun standar yang dikeluarkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) seperti mematuhi kode etik, melaksanakan standar audit dan melaksanakan telaah sejawat (feer reviu). Selain itu, Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat terus berbenah diri untuk meningkatkan kapabilitas dan berhasil naik pada level 3 (tiga), integritas yang mampu menilai, efektifitas, ekonomis suatu kegiatan dan mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern.

Salah satu tolak ukur dalam melihat kualitas kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah dengan melihat capaian indikator kinerja. Berikut adalah tabel capaian indikator kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat:

**Tabel 1. Capaian Kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022**

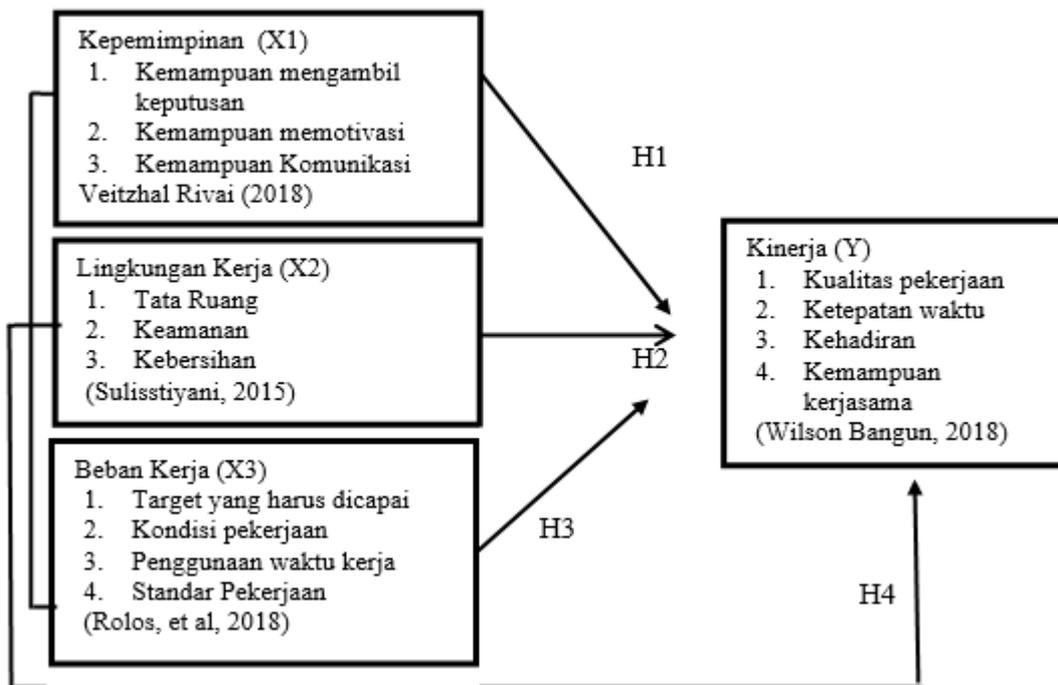
No	Indikator Kinerja	Tahun					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	TLHP BPK	80,48%	80,48%	80,97%	80,23%	79,01%	80,48%
2.	TLHP-BPK-P	30,3%	20,9%	58,3%	69,2%	29,1%	48,23%
3.	TLHP-Itjen	100%	100%	100%	100%	100%	82,35%
4.	Predikat SAKIP Provinsi	54,05 CC	56,84 CC	60,61 B	63,14 B	68,00 B	72,56 BB
5.	Predikat SAKIP Inspektorat	77,56 BB	78,59 BB	72,57 BB	73,64 BB	73,74 BB	76,79 BB
6.	RB Provinsi	56,12 CC	57,46 (CC)	60,28 (B)	60,04 (B)	62,01 (B)	65,87 (B)

Sumber : Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, 2023

Berdasarkan data capaian kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat sejak tahun 2017-2022, masih ada beberapa indikator yang tidak memenuhi target capaian, atau masih dibawah standar yang dapat menggambarkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat”**

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
5. Diduga Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 77 orang, sampel sebanyak 77 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Uji validitas Kepemimpinan**

Kepemimpinan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji validitas Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid

Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid
X2.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4. Uji validitas Beban Kerja**

Beban Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,008	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid
X3.9	0,000	Valid
X3.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Beban Kerja nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,000 dan terdapat  $0,008 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Beban Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 5. Uji validitas Kinerja**

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,002	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,000 dan  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,810	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,784	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0,716	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,804	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan sebesar 0,810, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,784, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Beban Kerja sebesar 0,716 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,804. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan kinerja dinyatakan *reliable*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.602	3.761		-.958	.341		
X1	.164	.096	.158	1.717	.090	.439	2.276
X2	.666	.096	.619	6.950	.000	.469	2.131
X3	.245	.090	.194	2.709	.008	.725	1.379

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3.602 + 0,164X1 + 0,666X2 + 0,245X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar -3.602 dengan asumsi predictor Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar -3.602 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X1 sebesar 0,164 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,164 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X2 sebesar 0,666 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,666 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X3 sebesar 0,245 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,245 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

**Uji t (Secara Parsial)**

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai  
 Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar  $1.717 < t$  tabel 1.991, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,090 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai  
 Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $6.950 > 1.991$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja pegawai  
 Nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja  $2.709 > 1.991$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

**Tabel 8. Hasil uji f (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946.019	3	315.340	65.165	.000 <sup>a</sup>
	Residual	353.253	73	4.839		
	Total	1299.273	76			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant),Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 65.165 > F tabel 2.73, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau

signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , artinya secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

**Uji Beta (Secara Dominan)**

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficient Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Lingkungan Kerja dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 0,619 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Lingkungan Kerja positif yang didapatkan pegawai, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan.

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

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853a	.728	.717	2.200	1.916
a	Predictors:(Constant), Kepemimpinan(X1), Lingkungan Kerja(X2),				
b	Beban Kerja(X3).				
	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.728 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Beban Kerja (X3) sebesar 72,8%. Sisanya, sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Secara Parsial**

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

**a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat**

Hasil analisis terhadap pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,090 > 0,05$ , maka disimpulkan H1 ditolak, artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Wukir (2013) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni meLingkungan Kerja dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

Pada penelitian ini variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, Alasan tidak berpengaruh adalah karena setiap instansi memiliki system operating procedure (SOP) yang jelas serta

adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan system kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho (2018) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat**

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H2 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja.

Pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari, dan Yudi Prasetya Putra (2021) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alfian Rizky Pratama dan Dwiarko Nugrohoseno (2019) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

**c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat**

Hasil analisis terhadap pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , maka disimpulkan H3 diterima, artinya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Yusuf (2015) menyatakan bahwa beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai. Menurut Yusuf (2015) menyatakan bahwa beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja pegawai yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah pegawai, atau beban kerja pegawai yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah pegawai yang terlalu banyak.

Pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa (2020) yang mengatakan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

**2. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara

bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto (2022) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. NFI bagian fillpac. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rona Tanjung (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes.

### **3. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “Standardized Coefficient Beta” sebesar 0,619.. Hasibuan (2017) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh Instansi kepada pegawainya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi Instansi. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh Amir Fiqih (2018) yang melihat Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. Adapun hasil yang didapatkan adalah variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
4. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Instansi. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Alex, Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- Ambar, T. Sulistiyani., dan Rosidah. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta. Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadameidia Group.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Elmater,Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta. Salmeha Empat.
- Fattah, A. Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 365-376.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hartiti, T. (2013). Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional terhadap peningkatan Softskill Perawat pelaksana. *Jurnal Disertasi Doktoral Keperawatan Universitas Indonesia*.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.

- Irawati, Rusda., dan Carrollina, Dini, Arimbi. (2017). “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operator pada PT Giken Precision Indonesia”. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Linda, Muthia, Roza. (2014). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*, Volume 2, No. 4.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Monika, S. (2017). *Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, p. 1-5.
- Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku di Manado*. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Rahmawati, I., Sa’adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jombang. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rivai, Veithzal., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: dari Teori ke Praktek*. Depok. PT RajaGrafindo Persada.
- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sidanti, Heny. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1: 44 – 53.
- Sudaryo, Yoyo., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. CV Alfabeta.

Sujarweni. V. Wiratna. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok. Holistica Lombok.

Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan. Jawa Timur. CV. Penerbit Qiara media.

Widoyoko, Eko, Putro. (2016). Teknik Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2015). .Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.

Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I. Multi Presindo. Yogyakarta.

Yusuf. (2015). Beban Kerja Pegawai. Jakarta. Salemba Medika.