

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN LUWU

Irwan*¹, Hari², Maryadi³

^{1,2,3}Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: iwanpsda90@gmail.com, aswina.susanto4@gmail.com, ahmadmaryadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi atas permasalahan kinerja pegawai yang ada di Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis korelasional. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Dalam menguji hipotesis digunakan uji T untuk melihat pengaruh variabel secara parsial, Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel secara simultan, dan Uji Koefisien Regresi untuk melihat variabel pengaruh variabel yang paling dominan. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu, adapun lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, variabel lingkungan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan Pada Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, dinas komininfo

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and environment on the performance of the luwu regency informatics, statistics and encoding communication service. This research is expected to be able to provide solutions to employee employment problems in the Luwu Regency Informatics, Statistics and Encoding Communication Service. The type of research used is descriptive quantitative with survey methods and correlational analysis techniques. Testing of research instruments using validity and reliability tests. The data collection methods used are observations and questionnaires. In testing the hypothesis, the T test is used to see the influence of variables partially, the F Test is used to see the influence of variables simultaneously, and the Regression Coefficient Test to see the variable influence variables that are most dominant. The results showed that leadership style, motivation and environment simultaneously had a positive and significant influence on the performance of employees of the Statistical and Encoding Informatics Communication Service in Luwu Regency. Partially the leadership style and motivation did not have a positive and significant influence on the performance of employees of the Statistical and Encoding Informatics Communication Service in Luwu Regency, while the environment had a significant influence. In addition, environmental variables are the variables that have the most dominant effect on the Performance of Employees of the Statistical and Encoding Informatics Communication Service in Luwu Regency.

Keywords: leadership style, employee performance, department of communication and informatics

PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan publik di pemerintahan, Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Organisasi-organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha.

Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi pemerintah juga dalam meningkatkan kinerja pegawai, terlebih saat ini dalam konsep Human Capital Management kepemimpinan dan motivasi merupakan indikator yang sangat diperhatikan dalam kaitan pengembangan SDM melalui konsep Human Capital Management (Hidayat & Latief, 2018). Adapun organisasi pemerintah satu diantaranya adalah Dinas komunikasi informatika statistik dan persandian (Diskominfo) di kabupaten Luwu. Diskominfo Kabupaten Luwu memberikan peluang kepada setiap pegawai meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan pada masing-masing unit kerja yang dibidangnya. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi ditemukan adanya masalah penurunan kinerja pada sebagian pegawai yang belum memahami tugas pokoknya yang menyebabkan kinerjanya tidak produktif. Hal ini dapat dilihat dengan masih sering terjadi penumpukan pekerjaan di akhir tahun, yang seharusnya tidak perlu terjadi apabila pegawai mempunyai kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dalam pelaksanaan tugas-tugas rutin sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing sering terjadi hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang dipersyaratkan, sering terjadi kesalahan dan keterlambatan dalam membuat laporan pekerjaan.

Kepemimpinan di Diskominfo Kab. Luwu memiliki pemimpin yang baik, ramah dalam menghadapi bawahannya, mampu mendengarkan hal apa saja yang disampaikan oleh bawahannya, serta tegas dalam bertindak. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja pegawai ASN Diskominfo Kab. Luwu. Selain kepemimpinan, motivasi kerja pada Diskominfo Kab. Luwu belum diaplikasikan secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan semangat untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan Diskominfo Kab. Luwu. Berkaitan dengan lingkungan kerja, Diskominfo Kab. Luwu masih ditemui beberapa kelemahan misalnya seperti pegawai harus menggunakan laptop sendiri ketika komputer/laptop kantor mengalami kerusakan, ruangan tidak memiliki AC, dan lain sebagainya. Pengaruh lingkungan kerja ini dapat dilihat pada fakta di lapangan bahwa hal tersebut mampu memperlambat pekerjaan, meningkatkan angka absen pegawai, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk dan menolak kerjasama dengan rekan yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Diskominfo Kab. Luwu.

Hal ini tidak seharusnya terjadi karena berdasarkan Pasal 11 Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 bahwa Pegawai ASN bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada dinas komunikasi informatika statistik dan persandian di kabupaten luwu?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada dinas komunikasi informatika statistik dan persandian di kabupaten luwu?
3. Variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada dinas komunikasi informatika statistik dan persandian di kabupaten luwu?iti

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja pegawai (Y).

Menurut Siagian (1999) merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Kartini Kartono yang dikutip oleh Burharudin dan Umiarso (2012) mengemukakan bahwa ditinjau dari sejarah perkembangannya, terdapat tiga teori kepemimpinan, yaitu: Teori Genetis (keturunan), Teori Sosial, Teori Ekologis.

Tujuan dan fungsi seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seseorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar (Wahyudi, 2012).

Menurut Davis dan Newstrom (1995) “Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu secara berbeda-beda terhadap berbagai pegawai, masing-masing gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya.”

Kartono (2008) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Thoha (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S.P Hasibuan, (2009).

Menurut Mangkunegara (2010) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Hadari: 2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

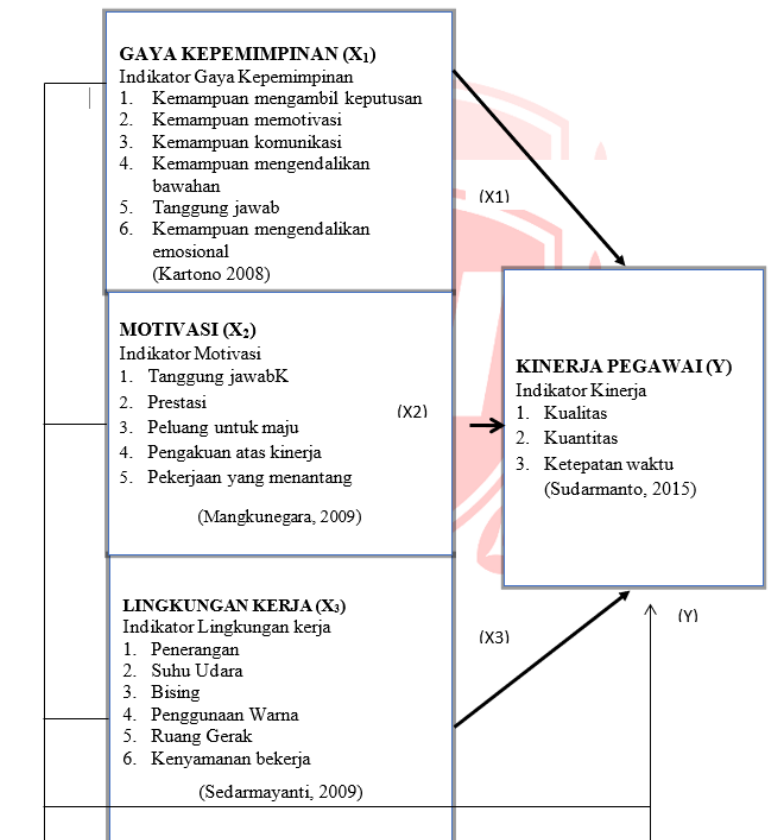
Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara: 2005).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gambar 1. Kerangka Konsep



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kab. Luwu
2. Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kab. Luwu
3. Variabel Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kab. Luwu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu waktu penelitian yaitu bulan Maret 2022 s/d April 2022. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dinas komunikasi informatika statistik dan persandian di kabupaten Luwu yang berjumlah 33 orang dimana mengambil sampel dengan menggunakan probability sampling dengan pendekatan teknik simple random sampling.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja Pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja ASN/Pegawa

A = konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien Pengaruh

e = Kesalahan Prediski

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu: kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan Uji F.

Kemudian untuk mengetahui : Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T hitung	T Tabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,004	2,042
Motivasi (X2)	1,933	2,042
Lingkungan (X3)	3,106	2,042

Sumber: Olah data SPSS, 2022

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

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,949 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,004 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,042. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2.004 < 2,042$ dan nilai signifikansi $0,055 > 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

b. Pengaruh Motivasi Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,063 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,933 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,042. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 1.933 < 2,037$ dan nilai signifikansi $0,063 > 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X2) tidak memiliki pengaruh Pada kinerja prgawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

c. Pengaruh Lingkungan Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Lingkungan (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,106 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,042. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,106 > 2,037$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan (X3) memiliki pengaruh signifikan Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

2. Uji F (Simultan)

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

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1740.680	3	580.227	71.616	.000 ^b
	Residual	234.957	29	8.102		
	Total	1975.636	32			

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 71.616 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 71.616 $>$ f_{tabel} sebesar 2,93 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) lingkungan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

3. Uji Dominan

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

Tabel 3. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,303	0,055
Motivasi (X2)	0,299	0,063
Lingkungan (X3)	0,387	0,004

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standar dized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan, maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh Pada kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu adalah variabel Lingkungan (X3) dengan nilai beta sebesar 0,387, kemudian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai 0,303, selanjutnya variable Motivasi dengan nilai 0,299.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.869	2.846

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X3), Gaya_Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,881 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan Lingkungan Pada Kinerja (Y) sebesar 0,881 atau 88,1 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan (X3) Sedangkan sisanya 11,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

5. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
Constant	-0,209			
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,286	2,004	2,037	0,055
Motivasi (X2)	0,089	1,933	2,037	0,063
Lingkungan (X3)	0,483	3,106	2,037	0,004

Sumber: Olah data SPSS, 2022

$$Y = -0,209 + 0,286X_1 + 0,089X_2 + 0,483X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -0,209. Artinya jika variabel kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), komitmen (X3) dan budaya organisasi (X4) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar -0,209.

Variabel gaya kepemimpinan (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,286. Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai, dan jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,286.

Variabel Motivasi (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,089. Artinya motivasi (X2) memiliki pengaruh positif Pada kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,089.

Variabel Lingkungan (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,483. Artinya Komitmen (X3) memiliki pengaruh positif Pada kinerja pegawai, dan jika nilai komitmen meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,483.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai $t_{hitung} (2,004) < t_{tabel} (2,037)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,05 = 0,05$. Artinya secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

Pengaruh Motivasi pada Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} (1,933) < t_{tabel} (2,037)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,63 > 0,05$. Artinya secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

Pengaruh Lingkungan pada Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} (3,106) > t_{tabel} (2,037)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Artinya secara parsial lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan pada Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -0,209 artinya jika nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -0,209.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 71,616 $> F_{tabel} 2,037$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan,

motivasi, dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Pada Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh Pada kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu adalah variabel Lingkungan (X3) dengan nilai beta sebesar 0,387, kemudian variabel Gaya kepemimpinan (X2) dengan nilai 0,299, selanjutnya variabel motivasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,174.

KESIMPULAN

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

1. Hasil analisis data menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu, adapun lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan Pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.
3. Variabel lingkungan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan Pada Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian di Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA.

- Siagian, P Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Burharuddin dan Umiarso. (2012). Kepemimpinan Pendidikan Islam. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media.
- Davis, K dan Newstrom. (1995). Perilaku dalam Organisasi. Erlangga: Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.