

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep**

**Dinarwati**

PPSDM Kemendagri Regional Makassar

Email: [dinarwati46@gmail.com](mailto:dinarwati46@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. 4) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebanyak 55 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 55 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,015 kurang dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,002 kurang dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar 57%.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract:** This study aims to analyze: 1) leadership style influences employee performance at the Pangkep District Transportation Office. 2) the work environment affects the performance of employees at the Pangkep Regency Transportation Service Office. 3) work motivation affects the performance of employees at the Pangkep District Transportation Office. 4) leadership style, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance at the Pangkep Regency Transportation Service Office. This study uses a quantitative approach. The research was conducted at the Pangkep Regency Transportation Service Office. The population in this study were all employees at the Pangkep Regency Transportation Service Office, totaling 55 people. The selection of the sample in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining the entire population as a total sample of 55 employees. The results showed that: 1) There is a positive and significant influence of the leadership style variable of 0.015 less than 0.05 which means  $H_0$  is rejected so that there is a positive and significant influence of the leadership style variable on employee performance variables. 2) There is a positive and significant effect of the work environment variable of 0.000 less than 0.05 which means  $H_0$  is rejected so that there is a positive and significant influence of the work environment variable on employee performance variables. 3) There is a positive and significant influence of the work motivation variable of 0.002 less than 0.05 which means  $H_0$  is rejected so that there is a positive and significant influence of the work motivation variable on employee performance variables. 4) There is a positive and significant influence of leadership style variables, work environment variables and work motivation variables on employee performance variables. Meanwhile, the influence of leadership style, work environment and work motivation on employee performance at the Pangkep Regency Transportation Service Office is 57%.



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

**Article History:**

*Received; 10-09-2022; Revised; 25-10-2022; Accepted; 27-11-2022*

## **PENDAHULUAN**

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dinas merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, komitmen, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

Dalam hal ini pemimpin pemerintahan dapat disebut sebagai kepala atau kepala dinas, dimana menurut Robert Tanemboun pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikordinasi demi mencapai tujuan organisasi. Sementara pegawai adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis) (Abdullah, 2014).

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai. Gaya kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi pegawai adalah gaya kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di lembaga/perusahaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu lembaga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja perusahaan. Karena pada prinsipnya pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi (Feriyanto & Triana, 2015).

Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu instansi diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin instansi yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam instansi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan instansi, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral pegawai. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang baik dan komitmen yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan lembaga sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen lembaga yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan lembaga. Akan tetapi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep kurang adanya peranan gaya kepemimpinan pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pada pegawai, sehingga menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah dan berakibat menurun kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Lingkungan Kerja. Menurut Nitisemito (Halim, 2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh instansi, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan tugas lembaga tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya jika di suatu perusahaan terjadi ketidaksesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar karyawan akan menjadi buruk dan akan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja. Selain itu jika sifat atau karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya akan juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan bawahannya, karyawan akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan akan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja di lembaga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Sedangkan lingkungan kerja pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep kurangnya kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya, karena satu gedung ditempati dua dinas sehingga kurangnya keramahan sikap para pegawai dan sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. lingkungan kerja kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep kurang nyaman yang menyebabkan semangat pegawai rendah dan berakibat menurunkan kinerja pegawai

Selain faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah tahun 2006, bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi (Malayu, 2007). Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjukkan tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Dan pada hakekatnya motivasi itu bisa muncul baik dari karena diri sendiri ataupun berasal dari orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu lembaga dalam menjalankan operasionalnya. Tanpa adanya motivasi kerja, pegawai atau pekerja suatu lembaga tidak akan beroperasi secara optimal. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena apabila kinerja pegawainya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Dengan kinerja pegawai yang baik diharapkan lembaga mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa lembaga tersebut mempunyai kinerja berkualitas (Damayanti et al., 2013).

Fenomena yang terjadi di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep adalah kinerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari baik kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Dari segi kuantitas jumlah pegawai belum memadai hal ini dapat dilihat dari struktur organisasi dimana masih ada beberapa Kepala Seksi yang tidak mempunyai staf, dari segi kualitas pegawai masih banyak yang belum mengikuti diklat penjenjangan maupun diklat kompetensi sesuai dengan bidang tugas masing-masing, dari segi ketepatan waktu dan kehadiran masih sering didapati pimpinan atau pegawai yang sering terlambat dan absen tidak masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, menghilang ditengah hari, dan masih ada sebagian pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor. Sedangkan melaksanakan tugas di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep bahwa kesalahan sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas tidak ada inisiatif untuk memperbaikinya, dan masih kurangnya kemampuan berinovasi dalam penyelesaian tugas secara individu maupun penyelesaian tugas secara kelompok sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah.



Dari fenomena Gaya Kepemimpinan yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep bahwa kemampuan pemimpin dalam mengambil suatu keputusan tidak melibatkan pegawai atau bawahannya untuk menentukan kebijakan, dan pemimpin memotivasi pegawai atau bawahannya, kadang pemimpin dalam hal ini tidak bisa memotivasi, memberi semangat dan kurang mempercayai bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan mereka untuk mengambil keputusan terbaik yang terkait dengan pekerjaannya. pemimpin dalam komunikasi terkadang cenderung bersifat satu arah (top-down) tidak menerima masukan, saran dan kritikan dan pemimpin dalam mengendalikan bawahan sebaiknya seorang pemimpin dapat mengetahui perilaku dari masing-masing bawahan untuk membantu dalam menangani konflik yang terjadi dalam organisasi dengan cara seorang pemimpin harus mengetahui secara mendalam mengenai perilaku setiap individu seperti sifat-sifat yang dimiliki setiap individu dan mau mendengarkan setiap keluhan bawahan.

Fenomena Lingkungan Kerja yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep bahwa penerangan cahaya, pada ruangan kantor baik pencahayaan alami maupun pencahayaan buatan pada beberapa ruangan sudah memadai, namun pada bagian ruangan FO (*front office*) yang digunakan untuk ruang tunggu dan ruang pelayanan permohonan izin yang letaknya pada bagian tengah gedung masih kurang terutama pencahayaan karena selama ini menggunakan pencahayaan alami sehingga perlu ditambahkan pencahaya buatan agar lebih aman dan nyaman bekerja bagi para pemohon dan pegawai yang beraktivitas di ruangan, suhu udara pada beberapa ruangan masih belum terpasang alat penyejuk ruangan sehingga pada siang hari yang amat trik terasa suhu ruangan meningkat sehingga kenyamanan bekerja sangat berpengaruh bagi pegawai didalam ruangan, dan masih kurangnya hubungan emosional dalam kekompakan kerja sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja

Sedangkan fenomena motivasi kerja yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep masih kurang adanya keinginan untuk mencurahkan segala tenaga sehingga suatu tujuan tidak tercapai maksimal dan sikap mental pegawai yang tidak positif terhadap situasi kerja sehingga motivasi kerjanya yang tidak kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada motivasi kerja dalam diri pegawai karena tidak ada dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, dilakukan penelitian untuk mengetahui:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang di berikan oleh responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuesioner. Penelitian ini untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih (Sofyan Yamin dkk, 2011:215). Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan di Jalan Poros Makassar – Parepare No. 2 (Terminal Baru) Bungoro.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Dengan metode tersebut sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang sebagai sampel yang bertindak sebagai responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dokumentasi. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dikelompokkan dalam dua bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen terdiri dari:



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

a) Pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel Y

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta_1 = 0 \quad \text{Vs} \quad H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Keterangan:

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

$H_1$  : terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

b) Pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta_2 = 0 \quad \text{Vs} \quad H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Keterangan:

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

$H_1$  : terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

c) Pengaruh variabel  $X_3$  terhadap Y

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta_3 = 0 \quad \text{Vs} \quad H_1 : \beta_3 \neq 0$$

Keterangan:

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh variabel proses analisis Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

$H_1$  : terdapat pengaruh variabel proses Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

2) Hipotesis pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen

$$H_0 : \beta = 0 \quad \text{Vs} \quad H_1 : \beta \neq 0$$

Keterangan:

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

$H_1$  : terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Gaya Kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Dimana dalam penelitian ini yang dimaksud pemimpin yaitu ketua/kepala Dinas, sekretaris, ketua sub bagian, ketua bidang dan ketua seksi Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Adapun statistik deskripsi hasil angket gaya kepemimpinan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Statistik Deskripsi**

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel	55
Skor Ideal	18
Skor Maksimum	72
Skor minimum	42
Rentang	30
Rata-rata	56,47
Standar Deviasi	5,92
Variansi	35,03



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

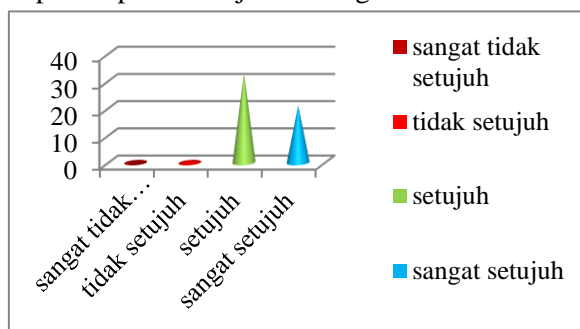
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa banyaknya sampel dari gaya kepemimpinan sebanyak 55 responden diperoleh skor maksimum 72, skor minimum 42, rentang 30, rata-rata 56,47 standar deviasi 5,92 dan variansi 35,03.

Kategori gaya kepemimpinan di tampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Kategori Gaya Kepemimpinan**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
58 – 72	Sangat Setuju	21	38%
43 – 57	Setuju	33	60%
28 – 42	Tidak Setuju	1	2%
18 – 27	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang diteliti diperoleh hasil responden yang menjawab 21 responden (38%) menunjukkan gaya kepemimpinan yang sangat setuju, jawaban 33 responden (60%) menunjukkan gaya kepemimpinan yang setuju, dan jawaban 1 responden (2%) menunjukkan gaya kepemimpinan yang tidak setuju. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori gaya kepemimpinan disajikan sebagai berikut:



**Gambar 1 Histogram Kategori Gaya Kepemimpinan**

### Gambaran Lingkungan Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Adapun statistik deskripsi hasil angket lingkungan kerja pada tabel berikut:

**Tabel 3. Statistik Deskripsi**

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel	55
Skor Ideal	15
Skor Maksimum	60
Skor Minimum	34
Rentang	26
Rata-rata	44,89
Standar Deviasi	6,54
Variansi	42,77



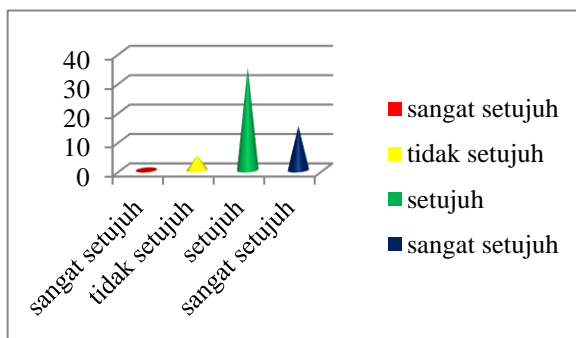
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa banyaknya sampel dari lingkungan kerja sebanyak 55 responden diperoleh skor maksimum 60, skor minimum 34, rentang 26, rata-rata 44,89 standar deviasi 6,54 dan variansi 42,77. Kategori lingkungan kerja di tampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Kategori Lingkungan Kerja**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
49 – 60	Sangat Setuju	15	27%
37 – 48	Setuju	35	64%
25 – 36	Tidak Setuju	5	9%
15 – 24	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang diteliti diperoleh hasil responden yang menjawab 15 responden (27%) menunjukkan lingkungan kerja yang sangat setuju, jawaban 35 responden (64%) menunjukkan lingkungan kerja yang setuju, dan jawaban 5 responden (9%) menunjukkan lingkungan kerja yang tidak setuju. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori lingkungan kerja disajikan sebagai berikut:



**Gambar 2. Histogram Kategori Lingkungan Kerja**

### Gambaran Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep

Motivasi kerja atau motifation berarti pemberian motif, penimbunan motif atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dalam penelitian ini motivasi kerja yang dimaksud yaitu dorongan atau faktor-faktor yang menimbulkan semangat kerja bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Adapun statistik deskripsi hasil angket motivasi kerja pada tabel berikut:

**Tabel 5. Statistik Deskripsi**

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel	55
Skor Ideal	24
Skor Maksimum	94
Skor Minimum	48
Rentang	46
Rata-Rata	78,42
Standar Deviasi	8,78
Variansi	77,14



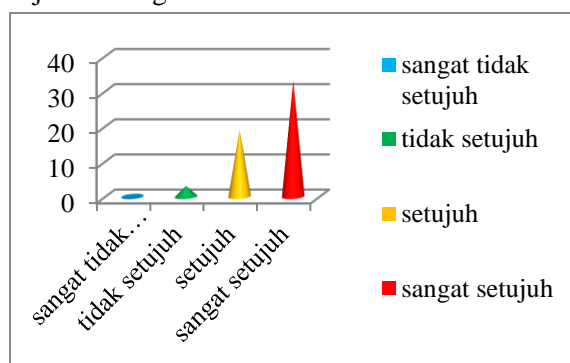
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa banyaknya sampel dari motivasi kerja sebanyak 55 responden diperoleh skor maksimum 94, skor minimum 48, rentang 46, rata-rata 78,42 standar deviasi 8,78 dan variansi 77,14. Kategori motivasi kerja di tampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4 Kategori Motivasi Kerja**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
79 – 96	Sangat Setuju	33	60%
61 – 78	Setuju	19	35%
43 – 60	Tidak Setuju	3	5%
24 – 42	Sangat Tidak Setuju	0	0
		<b>55</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang diteliti diperoleh hasil responden yang menjawab 33 responden (60%) menunjukkan motivasi kerja yang sangat setuju, jawaban 19 responden (35%) menunjukkan motivasi kerja yang setuju, dan jawaban 3 responden (5%) menunjukkan motivasi kerja yang tidak setuju. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori motivasi kerja disajikan sebagai berikut:



**Gambar 3 Histogram Kategori Motivasi Kerja**

### Gambaran Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dalam hal ini pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Adapun statistik deskripsi hasil angket kinerja pegawai pada tabel berikut:

**Tabel 5 Statistik Deskripsi**

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel	55
Skor Ideal	15
Skor Maksimum	58
Skor minimum	33
Rentang	25
Rata-rata	46,71
Standar Deviasi	5,31
Variansi	28,25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa banyaknya sampel dari kinerja pegawai sebanyak 55 responden diperoleh skor maksimum 58, skor minimum 33, rentang 25, rata-rata 46,71 standar deviasi 5,31 dan variansi 28,25. Kategori kinerja pegawai di tampilkan pada tabel sebagai berikut:

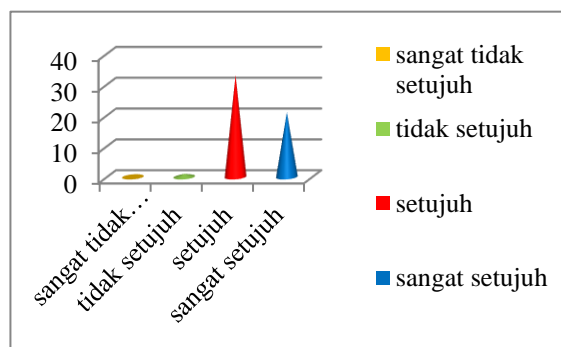


This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

**Tabel 6. Kategori Kinerja Pegawai**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
49 – 60	Sangat Setuju	21	38
37 – 48	Setuju	33	60
25 – 36	Tidak Setuju	1	2
15 – 24	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang diteliti diperoleh hasil responden yang menjawab 21 responden (38%) menunjukkan kinerja pegawai yang sangat setuju, jawaban 33 responden (60%) menunjukkan kinerja pegawai yang setuju, dan jawaban 1 responden (2%) menunjukkan kinerja pegawai yang tidak setuju. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan histogram kategori kinerja pegawai disajikan sebagai berikut:



**Gambar 4. Histogram Kategori Kinerja Pegawai**

**Pengaruh Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep**

Analisis regresi linear multipel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi linear ditunjukkan dengan model atau persamaan regresi. Model persamaan regresi yang dibuat yaitu:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$  pada tabel 7. Kemudian hasil Pengujian kelayakan model regresi dalam hal ini digunakan uji F pada tabel 8. Sedangkan Besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 9 sebagai berikut.

**Tabel 7. Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,789	5,760		3,609	0,001
	X1	0,323	0,129	0,360	2,514	0,015
	X2	0,645	0,122	0,795	5,301	0,000
	X3	0,195	0,061	0,322	3,183	0,002

a. Dependent Variable: Y



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

**Tabel 8. Hasil Uji Kelayakan Model Regresi**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	869,370	3	289,790	22,530	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	655,975	51	12,862		
	Total	1525,345	54			

**Tabel 9. Koefisien determinasi (R Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,755 <sup>a</sup>	0,570	0,545	3,586

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai konstanta atau  $a = 20,789$ , nilai koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  atau  $b_1 = 0,323$ , nilai koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  atau  $b_2 = 0,645$  dan nilai koefisien regresi untuk variabel  $X_3$  atau  $b_3 = 0,195$ . Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka persamaan regresinya yaitu:  $Y = 20,789 + 0,323X_1 + 0,645X_2 + 0,195X_3$ .

Model atau persamaan regresi yang telah diperoleh tersebut harus diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah hasil estimasi menggunakan model regresi tersebut layak atau tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada tabel 8. tampak bahwa nilai  $p$  (*Sig.*) sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi yang diperoleh, layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$ .

Persamaan regresi  $Y = 20,789 + 0,323X_1 + 0,645X_2 + 0,195X_3$  mengandung konstanta sebesar 20,789. Nilai tersebut menunjukkan besarnya variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) tanpa memperhatikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ). Dengan kata lain apabila nilai gaya kepemimpinan sama dengan nol, nilai lingkungan kerja sama dengan nol dan nilai motivasi kerja sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 27,359.

Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,323 menunjukkan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan bertambah satu maka kinerja pegawai bertambah 0,323 dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  tetap. Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,645 menunjukkan bahwa apabila nilai lingkungan kerja bertambah satu maka kinerja pegawai bertambah 0,645 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_3$  tetap. Nilai koefisien  $X_3$  sebesar 0,195 menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi kerja bertambah satu maka kinerja pegawai bertambah 0,195 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  tetap.

Ketiga nilai koefisien regresi yang diperoleh bersifat positif dan pada tabel 4.13 tampak bahwa nilai  $p$  (*Sig.*) untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,015, untuk variabel  $X_2$  sebesar 0,000 dan untuk variabel  $X_3$  sebesar 0,002. Ketiga nilai  $p$  tersebut kurang dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak sehingga disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan kata lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 9, tampak bahwa nilai  $R$  Square = 0,570. Besarnya pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  adalah  $0,570 \times 100\% = 57\%$  Dengan kata lain, variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja sebesar 57% kemudian sisanya yaitu 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan sebanyak 55 responden diperoleh skor maksimum 72, skor minimum 42, rentang 30, rata-rata 56,47 standar deviasi 5,92 dan variansi 35,03. Sedangkan kategori menunjukkan bahwa responden yang sangat setuju dengan gaya kepemimpinan sebanyak 21 responden (38%), responden yang setuju dengan gaya kepemimpinan



sebanyak 33 responden (60%), dan responden yang tidak setuju dengan gaya kepemimpinan sebanyak 1 responden (2%). Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep dengan baik.

Nilai p (Sig.) untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,015. Nilai p (Sig.) tersebut kurang dari 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

### **Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebanyak 55 responden diperoleh skor maksimum 60, skor minimum 34, rentang 26, rata-rata 44,89 standar deviasi 6,54 dan variansi 42,77. Sedangkan kategori menunjukkan bahwa responden yang sangat setuju dengan lingkungan kerja sebanyak 15 responden (27%), responden yang setuju dengan lingkungan kerja sebanyak 35 responden (64%), dan responden yang tidak setuju dengan lingkungan kerja sebanyak 5 responden (9%). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sudah baik akan tetapi lingkungan kerja harus ditingkatkan lagi seperti fasilitas yang disediakan kantor harus sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan.

Nilai p (Sig.) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Nilai p (Sig.) tersebut kurang dari 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

### **Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sebanyak 55 responden diperoleh skor maksimum 94, skor minimum 48, rentang 46, rata-rata 78,42 standar deviasi 8,78 dan variansi 77,14. Sedangkan kategori menunjukkan bahwa responden yang sangat setuju dengan motivasi kerja sebanyak 33 responden (60%), responden yang setuju dengan motivasi kerja sebanyak 19 responden (35%) dan responden yang tidak setuju dengan motivasi kerja sebanyak 3 responden (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep berada dalam kategori baik, akan tetapi akan tetapi harus ditingkatkan seperti pegawai tidak boleh mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

Nilai p (Sig.) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,002. Nilai p (Sig.) tersebut kurang dari 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

### **Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 57%.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan besar pengaruh gaya



kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar 57%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2006). Metodologi penelitian. *Yogyakarta: Bina Aksara*.
- Daft, R. L. (2010). Era baru manajemen. *Edward Tanujaya, Edisi, 9*.
- Damayanti, A. P., Susilaningih, S., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret, 2(1)*, 13529.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). Pengantar manajemen (3 IN 1). Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19. *Edisi Kelima Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro*.
- Hafizhah, I. Z. (n.d.). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman, 3(1)*, 115–126.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Jakarta: Rajawali Pers, 2*, 13.
- Kerlinger, F. N., Floud, R., Meyer, P., & Babbie, E. R. (1973). *Methodology*. Taylor & Francis.
- Malayu, H. (2007). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara. Jakarta*.
- Malayu, H., & Hasibuan, H. (2012). Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi. *PT Bumi Aksara. Jakarta*.
- Mangkunegara, A. (2014). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- MM, D. K. (n.d.). M..(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.
- P.D, S. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sekaran. (2006). Penelitian Kausatif. Penelitian Kausatif Berguna Untuk Menganalisis Pengaruh Antara Satu Variabel Dengan Beberapa Variabel Lainnya Yang Bertujuan Untuk Melihat Seberapa Jauh Variabel Bebas Mempengaruhi Variabel Terikat (Sekaran,2006).
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sudia, Y., Komara, A. T., & Soleha, L. K. (2012). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi penyiaran indonesia daerah provinsi jawa barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 6(1)*, 41278.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Ilmiah*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*.
- Sukarna, D. (2011). Dasar-Dasar Manajemen. *Bandung: Mandar Maju*.
- Susilo, M. (2000). Manajemen sumber daya manusia. *Bpfe, Yogyakarta*.
- Sutrisno, Edi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*.
- Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers*.

