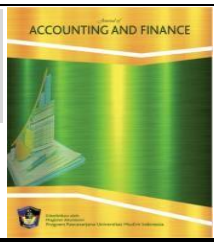
Journal of Accounting Finance (JAF)
Volume 2, Nomor 2, Oktober 2021
P-ISSN: 2722-3132, E-ISSN: 2722-3124
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jaf
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kota Makassar

Ardhiah Garini[1], Masdar Mas'ud[2], Annas Plyriadi[3]
[1]*Mahasiswa Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.*
[2,3]*Universitas Muslim Indonesia, Makassar*
ard.garini01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah pegawai yang berstatus PNS pada kantor kelurahandi Kota Makassar. Tehnik analisis data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja.*

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of leadership style, work motivation, and work environment on village officers in Makassar City. This study employed quantitative research method. The population and sample of the study were civil servants at the village office in Makassar City. Data analysis techniques used were interviews, observations, and questionnaires. The results of this study indicated that there was a positive and significant influence on the variables of leadership style, work motivation, and work environment on the performance of Village officers in Makassar City.

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

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah menurut Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan masyarakat. Berdasarkan peradigma tersebut aparat pemerintah daerah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Pelayanan merupakan tugas utama bagi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pelayanan masyarakat dapat dikategorikan efektif apabila masyarakat mendapatkan kemudahan pelayanan dengan prosedur yang singkat, biaya murah, cepat, tepat dan memuaskan. Dalam rangka mewujudkan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, transparan, efektif dan efisien sebagai tolak ukur terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik (good Governance) bagi percepatan reformasi birokrasi di daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik (good local governance) untuk meningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu daerah diharapkan memiliki prakarsa dalam meningkatkan pelayanan publik secara optimal. Instansi pemerintah daerah seperti kecamatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan pelayanan publik. Kecamatan merupakan sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah mengemukakan bahwa Kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas camat. Kelurahan dipimpin oleh seorang kepala kelurahan yang disebut lurah selaku perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat.

Pada Perwali Makassar nomor 28 tahun 2020 pasal 5 menyebutkan bahwa Kelurahan melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang berupa pengelolaan kegiatan pelayanan Kesehatan masyarakat, pengelolaan kegiatan pelayanan Pendidikan dan kebudayaan, pengelolaan kegiatan pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah, pengelolaan kegiatan kelembagaan kemasyarakatan, pengelolaan kegiatan ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat, serta penguatan kesiapsiagaan masyarakat dalam menghadapi bencana dan kejadian luar biasa lainnya. Kota Makassar memiliki luas wilayah 175,77 km2 dengan jumlah penduduk 1.427.619 jiwa berdasarkan data BPS tahun 2021. Secara administratif Kota Makassar memiliki 15 kecamatan yang terbagi menjadi 153 kelurahan. Besarnya jumlah penduduk bermakna kebutuhan warganya pun beragam. Pelayanan yang paling sering dilakukan di kantor kelurahan adalah pembuatan surat keterangan kematian, surat ahli waris, surat pertanahan, dan surat keterangan usaha. Masyarakat pada umumnya sangat berharap agar pelayanan yang diberikan di kantor kelurahan bisa lebih singkat, cepat, dan tepat sehingga tercipta kepuasan masyarakat seperti salah satu tujuan kota makassar. Pengelolaan SDM adalah hal krusial agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Sumber daya manusia perlu dijaga dan dikembangkan secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan dan dapat menjadi aset organisasi. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa

faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Kantor pemerintahan seperti kantor kelurahan merupakan kantor layanan publik. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan instansi tersebut setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintah tersebut dapat tercapai. Lurah yang merupakan pemimpin dalam instansi pemerintah kelurahan dituntut memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan instansi.

Dalam struktur organisasi, kantor kelurahan terdapat tiga seksi yang dibawahi lurah, yaitu seksi pemerintahan, seksi kebersihan, dan seksi ekonomi pembangunan. Seksi pemerintahan bertugas melaksanakan urusan pemerintahan umum, pemerintahan kelurahan, administrasi kependudukan dan pembinaan politik dalam negeri. Seksi kebersihan bertanggung jawab dalam kebersihan seluruh lingkungan kelurahan. Seksi ekonomi pembangunan bertugas dalam memfasilitasi kegiatan perekonomian dan pembangunan daerahnya. Penulis melakukan wawancara pada beberapa masyarakat yang pernah berurusan di Kantor Kelurahan. Tanggapan masyarakat cukup beragam. Beberapa sudah merasa puas dengan pelayanan yang diterima di kantor kelurahan, tetapi ada juga yang belum merasa puas. Ketidakpuasan yang terjadi disebabkan oleh seringnya pejabat yang berwenang untuk menandatangi urusan warga, tidak berada di tempat sehingga urusan warga jadi terhambat. Selain itu, jam pelayanannya tidak jelas. Ada juga yang mengatakan bahwa sistem pelayanan yang berbelit-belit sehingga masyarakat harus berkali-kali datang ke kantor agar urusannya selesai. Penulis juga melakukan pengamatan ke beberapa kantor kelurahan, hasilnya adalah masih terjadi miskomunikasi atau kurangnya koordinasi antara pegawai dengan pimpinan. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang lamban dieksekusi sehingga kinerjanya terlihat buruk. Selain itu, beberapa pegawai juga terlihat kurang peduli dengan tanggung jawab organisasi dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya oknum pegawai yang saling melempar pekerjaan ketika ada masyarakat yang sedang membutuhkan bantuan sehingga membuat masyarakat menjadi bingung. Pada beberapa kantor kelurahan di Kota Makassar, masih terlihat beberapa yang ukuran kantor yang sempit dan sirkulasi udara kurang baik. Ukuran kantor yang sempit membuat ruang gerak yang terbatas buat pegawai sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerjanya. Seperti penelitian terbaru oleh Bhima Aristo Putra, Abdurrahman Sang, Tiara Noviarini tahun 2022 tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi. Serta, Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di kantor kelurahan di Kota Makassar, penulis sangat tertarik untuk meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor kelurahan di Kota Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian SDM dan manajemen SDM

Benjamin Bukit, Tasman, dan Abdul (2017:2) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organiasi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Greer, Charles R: 1995 dalam Benjamin Bukit, Tasman, dan Abdul (2017:2). Edy Sutrisno (2016:6) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan Kasmir (2016:25) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja Pegawai

Huseno (2016) mengartikan kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Veithzal Rivai et al. (2011:14) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standar yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai berdasarkan usaha-usaha yang telah dikeluarkannya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan

Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015:16) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang atau tim lain, menginspirasikan, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan. Taryaman (2016:7) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Siagian dalam Erlangga, (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018:2) mendefinisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dan sekitarnya untuk dapat bekerja sama agar tujuannya tercapai.

Motivasi Kerja

Hasibuan dalam Sutrisno (2017) mengatakan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Luthan proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (needs), dorongan (drives) dan rangsangan (incentives) dalam Kartika & Kaihatu, (2010) yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis atau tindak. Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan. Rangsangan adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan. Motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu hal yang terdiri dari kebutuhan, dorongan, dan rangsangan yang memacu individu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan.

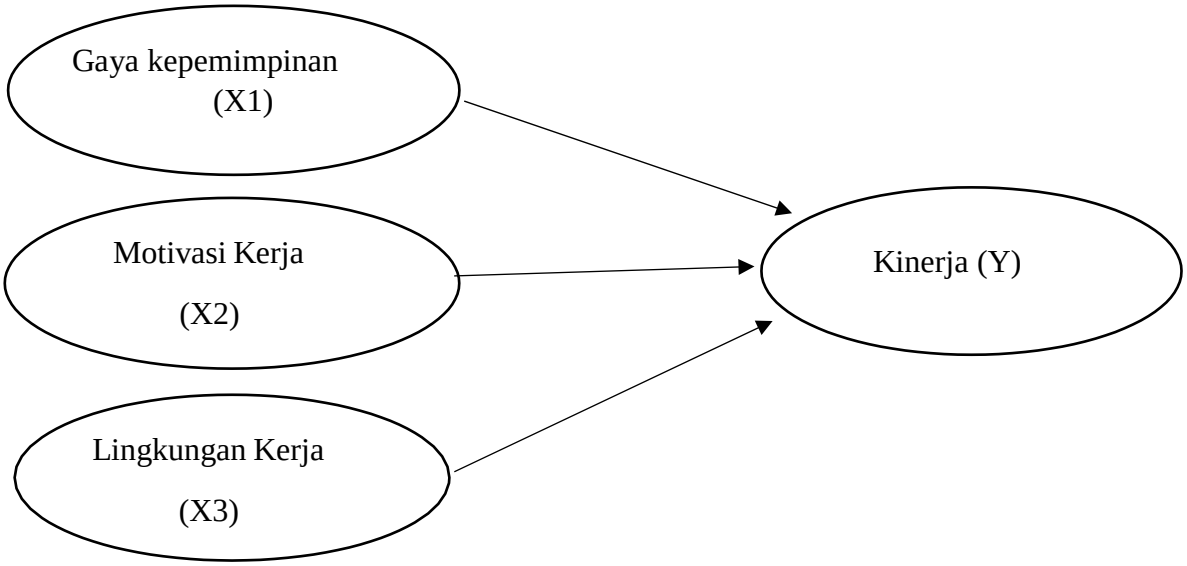
Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Khotimah dkk (2017) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik

yang melingkupi suatu tempat kerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasibuan (2015) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja. Berdasarkan dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara fisik maupun non fisik.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Sugiyono (2014) mengungkapkan kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel- variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan. McCormick dan Tiffin dalam Suharto & Cahyono, (2005) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu dan variabel situasional. Di dalam variabel individu terdapat motivasi, sedangkan di dalam variabel situasional terdapat faktor fisik. Faktor fisik yang dimaksud adalah lingkungan fisik pekerjaan yang berupa metode kerja, pengaturan, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran, dan temperatur. Sedangkan menurut Parwoto, dkk (2017) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader. Berdasarkan paparan di atas, peneliti menetapkan variabel dependennya adalah kinerja, sedangkan variabel independent adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, kerangka konseptualnya dapat digambarkan seperti di berikut ini.



Hipotesis

Suryaningsih (2018) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka konsep diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dimana peneliti akan melakukan survei untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji hipotesis. Tehnik pengumpulan data yaitu wawancara awal dan observasi yang dilakukan untuk melihat fenomena yang terjadi di kantor kelurahan di Kota Makassar dan kuisioner atau angket yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis ke responden untuk dijawab.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas

Hasil uji validitas dapat disajikan pada Tabel 11 berikut ini dengan n= 88, maka didapatkan df sebesar 88-2 = 86 dan α = 5 % maka nilai rtabel sebesar 0.2096.

r_i>0.2096 maka item pernyataan kuesioner valid

r_i<0.2096 maka item pernyataan kuesioner tidak valid

NO	VARIABEL	RHITUNG	RTABEL	KEPUTUSAN
1	Gaya Kepemimpinan (X1)			
	1	0.472	0.2096	Valid
	2	0.628	0.2096	Valid
	3	0.730	0.2096	Valid
	4	0.767	0.2096	Valid
	5	0.712	0.2096	Valid
	6	0.592	0.2096	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)			
	1	0.547	0.2096	Valid
	2	0.647	0.2096	Valid
	3	0.629	0.2096	Valid
	4	0.725	0.2096	Valid
	5	0.672	0.2096	Valid
	6	0.580	0.2096	Valid
	7	0.646	0.2096	Valid

	8	0.239	0.2096	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)			
	1	0.626	0.2096	Valid
	2	0.607	0.2096	Valid
	3	0.688	0.2096	Valid
	4	0.622	0.2096	Valid
	5	0.729	0.2096	Valid
	6	0.677	0.2096	Valid
	7	0.563	0.2096	Valid
	8	0.654	0.2096	Valid
	9	0.701	0.2096	Valid
	10	0.686	0.2096	Valid
	11	0.609	0.2096	Valid
	12	0.669	0.2096	Valid
	13	0.651	0.2096	Valid
	14	0.573	0.2096	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)			
	1	0.672	0.2404	Valid
	2	0.745	0.2404	Valid
	3	0.723	0.2404	Valid
	4	0.657	0.2404	Valid
	5	0.741	0.2404	Valid
	6	0.773	0.2404	Valid
	7	0.779	0.2404	Valid
	8	0.642	0.2404	Valid
	9	0.628	0.2404	Valid
	10	0.630	0.2404	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas koefesiensi korelasi butir pertanyaan pada tabel 11 di atas, didapatkan informasi bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai rhitung > r tabel berdasarkan hal tersebut maka dapat diputuskan bahwa masing-masing item pertanyaan telah valid dan dapat lanjut ke uji realibilitas.

Uji reliabilitas

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KEPUTUSAN
1	Gaya Kepemimpinan	0.724	**Reliabel**
2	Motivasi Kerja	0.717	**Reliabel**
3	Lingkungan Kerja	0.892	**Reliabel**
4	Kinerja Pegawai	0.881	**Reliabel**

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 12, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.724, nilai tersebut > 0.7. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.
2. Pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.717 nilai tersebut > 0.7. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.892 nilai tersebut > 0.7. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.
4. Pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.881 nilai tersebut > 0.7. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 13. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48176288
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.057
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : *Output SPSS*

Pengujian Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan menggunakan uji F dan uji parsial dengan menggunakan uji t. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis.

Uji simultan (Uji F)

Tabel 18 Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275.146	3	425.049	33.853	.000[b]
	Residual	1054.673	84	12.556		
	Total	2329.818	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 18 didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai Fhitung sebesar 33.853 > Ftabel sebesar 2,149 yang artinya variabel independen berupa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen berupa Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen berupa Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar akan diuraikan berikut ini:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 3.729 > t tabel (1.988). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Semakin berpengaruh gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah pengaruh gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Peningkatan gaya kepemimpinan ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS, Pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas. Dalam penelitian ini indikator kemampuan komunikasi adalah yang paling berpengaruh dengan nilai rata-rata 4,11 yang berarti bahwa pegawai sangat setuju jika pemimpin yang baik adalah yang memiliki komunikasi mumpuni, sebab komunikasi adalah hal yang paling utama dalam sebuah organisasi.

Indikator kemampuan mengendalikan emosi adalah indikator kedua terendah dari variabel gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata 3,94. Seorang pemimpin seharusnya memiliki kemampuan mengendalikan emosionalnya. Dengan pengelolaan emosi yang tepat, pemimpin dapat menghindari konflik dengan rekan kerja dan bawahan serta memiliki kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan relasi. Indikator terendah adalah kemampuan memotivasi. Seorang pemimpin juga sangat perlu dalam memberi motivasi kepada bawahannya. Tetapi motivasi tidak hanya didapatkan dari pemimpin. Banyak faktor yang dapat meningkatkan motivasi seorang pegawai, baik dari faktor eksternal maupun faktor internal. Teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017) bahwa faktor internal dalam

motivasi adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki benda, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan unutk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternalnya adalah lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan supervisi yang baik.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi nilai signifikansi sebesar 0.035, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2.140 > t tabel (1.988). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Semakin berpengaruh motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah pengaruh motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Adanya pengaruh signifikan variabel motivasi kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni indikator kompensasi, kondisi kerja, tunjangan perusahaan, hubungan dengan atasan, kepuasan kerja, prestasi kerja, peluang, dan tanggung jawab. Indikator peluang adalah indikator yang paling berpengaruh dengan nilai rata-rata 4,12 yang berarti bahwa pegawai sangat setuju jika peluang adalah hal yang paling bisa membangkitkan motivasi dalam bekerja. Peluang tersebut adalah peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dan juga dalam kenaikan pangkat dan golongan. Teori yang diungkapkan oleh Sutrisno (2017) bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor internal diantaranya keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

Indikator terendah adalah kompensasi dengan nilai rata-rata 3,9. Teori motivasi dalam pendekatan tradisional yang menyatakan bahwa cara efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menggunakan sistem upah. Semakin banyak produk yang dihasilkan maka semakin besar pula upah yang diterima. Hal ini kurang berpengaruh pada ASN yang merupakan organisasi berbasis pelayanan. dimana gaji mereka sudah ditentukan oleh pemerintah berdasarkan tingkat dan golongan masing-masing dan akan naik berkala tiap tahunnya walaupun kinerjanya kurang baik. Jadi, untuk ASN indikator kompensasi kurang berpengaruh.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 3.999 > t tabel (1.988). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Semakin berpengaruh lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah pengaruh lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni indikator

penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik di tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Indikator sirkulasi udara adalah indikator yang paling berpengaruh dengan nilai rata-rata 4,15 yang berarti bahwa pegawai sangat setuju jika sirkulasi udara yang baik sangat perlu dalam lingkungan kantor, sebab sirkulasi udara berpengaruh pada kesehatan, dimana kesehatan adalah yang utama dalam melaksanakan kinerja dengan baik. Hal tersebut sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:66) bahwa dalam menciptakan lingkugan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, salah satunya adalah ventilasi udara yang baik. Indikator paling rendah adalah privasi ruang kerja dengan nilai rata-rata 3,83. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, namun dapat membentuk lingkungan kerja dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar, artinya semakin baik dan efektif gaya kepemimpinan dari pimpinan kantor maka semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar, artinya semakin tinggi motivasi para pegawai, maka baik pula kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar, artinya bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang tercipta di kantor, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian serupa diharapkan untuk menganalisis lebih jauh lagi terutama dalam perbedaan status kepegawaian yang dibedakan antara ASN (Aparatur Sipil Negara) maupun pegawai kontrak, dimana pegawai kantor kelurahan di Kota Makassar banyak dibantu oleh tenaga kontrak. Sebab pada penelitian ini hanya meneliti ASN saja. Selain itu, sangat menarik jika penelitian selanjutnya akan menganalisis perbedaan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dibedakan tiap-tiap kecamatan, sebab jumlah kecamatan di Makassar sangat banyak yaitu 15 kecamatan.
2. Bagi setiap kantor kelurahan yang ada di Kota Makassar diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebab kantor kelurahan adalah instansi penyedia layanan yang paling dasar dan sangat dekat dengan masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin kantor dalam hal ini lurah dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang efektif dalam memacu kinerja bawahannya. Selain itu, motivasi kerja juga harus lebih ditingkatkan agar kinerja pegawai makin baik lagi. Lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan terutama dalam menjaga keharmonisan antar pegawai dan juga terhadap atasan.

3. Bagi pemerintah Kota Makassar disarankan untuk membuat kritik dan masukan tertulis kepada setiap pegawai terhadap atasan langsungnya yang dilakukan 3 bulan sekali untuk menjadi evaluasi bagi pimpinan. Hal ini diharapkan agar pimpinan dapat memperbaiki gaya kepemimpinan yang dilakukan terhadap bawahannya.
4. Bagi pemerintah Kota Makassar sebaiknya memberikan reward kepada pegawai teladan untuk meningkatkan motivasi setiap pegawai. Pemberian reward yang disaksikan oleh seluruh pegawai dapat meningkatkan kepercayaan diri bagi penerima reward dan motivasi buat teman-teman pegawai yang lain.
5. Bagi pemerintah Kota Makassar, khususnya tiap kelurahan sebaiknya mengadakan family gathering buat para pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk mengakrabkan sesama rekan kerja se-kantor. Keakraban yang tercipta akan menciptakan kenyamanan dalam interaksi sehari-hari dan juga dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ayuningthyas, Utami Virgorevi A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Lingkup Pemerintah Kabupaten Bantaeng. Tesis Universitas Muslim Indonesia: Makassar.

Iffah, Muayyaddah Wahid. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis Universtas Muslim Indonesia: Makassar.

Nasution, Dimas E Perdana. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Efisiensi Anggaran Belanja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya. Tesis. Stiesia Surabaya.

Paramita, Lisa. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, jurnal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182.

Parwoto, dkk. (2017). "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta", Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 2, Hal 353 – 361.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama: Bandung.

Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.

Yus Darmin, dkk. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. e-Jurnal Katalogis, Vol 3 (9) hlm 42-53.

Yuyun purwati &Joko Tri Nugraha. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara). Jurnal Mahasiswa Adminisstrasi Negara, Vol 2(1)