
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN
DAN PARIWISATA KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

Andi Candra Kirana¹, Mulyadi Hamid², Nurmadhani Fitri Suyuthi³

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Fajar

^{2,3}Dosen Program Magister Manajemen, Universitas Fajar

email: kiranaamrulah67@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and employee work motivation on employee performance at the North Penajam Paser Regency Culture and Tourism Service. This research uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires. The respondents in this research were employees of the North Penajam Paser Regency Culture and Tourism Office. The results of this study highlight important findings. First, leadership style has a positive and significant impact on the performance of Culture and Tourism Service employees in North Penajam Paser Regency. These findings support the development of effective leadership strategies to increase organizational productivity. Second, a negative work environment does not have a significant effect on employee performance, indicating that emotional responses to air temperature do not have a significant impact. Third, work motivation has a positive and significant effect, becoming a key element for increasing dedication and task achievement.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil penelitian ini menyoroti temuan penting. Pertama, gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara. Temuan ini mendukung pengembangan strategi kepemimpinan efektif guna meningkatkan produktivitas organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang negatif tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, menunjukkan bahwa respons emosional terhadap suhu udara tidak memiliki dampak yang signifikan. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, menjadi elemen kunci untuk meningkatkan dedikasi dan pencapaian tugas.

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

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. (Buchari, 2008). Era globalisasi yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggara tugas pemerintahan tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme pegawai negeri sipil yang memiliki keunggulan kompotetif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan peran dan fungsi baik untuk individual maupun tujuan organisasi pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kesungguhan dalam bekerja. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia. Berkaitkan dengan itu maka peranan gaya kepemimpinan memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2018).

Seorang pimpinan dalam suatu organisasi harus mampu berkomunikasi secara efektif, cepat dan tepat sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat segera dimengerti oleh seluruh pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang ada di kantor dapat diketahui bersama untuk mencapai pemahaman bersama diantara pegawai. Instruksi dan pesan dari atasan dapat dimengerti dengan baik oleh bawahan dan bawahan dapat menyampaikan pendapat serta hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik pula, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dioptimalkan.

Seorang pemimpin harus mampu menjalankan peran kepemimpinannya, yaitu mampu mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya untuk bekerja sama melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan pegawai yang lain, karena dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus berinteraksi dengan pegawai yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut.

Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan (Bechtold, 2010) Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang

dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. (Wahab, 2014)

Berdasarkan pra riset yang telah dilakukan oleh peneliti, Permasalahan yang timbul dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen sdm Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara meliputi kurangnya pengawasan dan bimbingan yang diberikan kepada pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, diamati bahwa beberapa pegawai tidak menjalankan tugas mereka ketika atasan mereka absen, sementara yang lain tetap fokus pada pekerjaan mereka. Selain itu, terdapat kejadian di mana pegawai menghabiskan waktu kerja mereka di kantin. Selain itu, kurangnya ketegasan dalam pendekatan pemimpin terhadap pegawai yang sering absen dari hari kerja juga terlihat.

Mengenai aspek motivasi, permasalahan yang mencolok terletak pada kurangnya semangat di antara pegawai karena sifat pekerjaan yang monoton, menyebabkan rasa bosan dan malas. Selain itu, kurangnya pengakuan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang telah menunjukkan kinerja baik membuat mereka enggan untuk mempertahankan prestasi mereka. Fenomena lingkungan kerja, sebagaimana yang diamati dalam penelitian awal, meliputi kondisi tata letak ruangan yang kurang optimal di tempat kerja, yang mengakibatkan konsentrasi yang berkurang di antara pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara. Selain itu, skema warna yang kurang menarik di tempat kerja juga memengaruhi motivasi karyawan. Ketidacukupan fasilitas pendukung dan adanya peralatan yang rusak juga berkontribusi pada kondisi kerja yang tidak optimal, mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja dengan efisien.

Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang tidak efektif akan mengakibatkan penurunan kinerja, sejalan dengan pendapat Kasmir bahwa faktor-faktor seperti kemampuan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, kepuasan kerja, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja.

Berbagai upaya yang dilakukan pemimpin Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreatifitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal (Hasibuan, 2016). "Gaya" (*style of leadership*) merupakan ringkasan dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Gellerman, 2003).

Salah satu hal yang diduga menyebabkan belum optimalnya kinerja pegawai adalah karena lingkungan kerja yang tidak sesuai, karena kenyataannya baik langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja ikut berperan di dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai. Pada umumnya seseorang akan merasa lebih nyaman bekerja apabila kondisi sekitarnya sesuai dengan tuntutan nuraninya dan disertai dengan fasilitas kerja yang cukup lengkap dan memadai, sehingga mereka bisa berkonsentrasi sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik seperti ruang kantor, tata letak, penerangan, ventilasi belum memenuhi prinsip-prinsip manajemen tata ruang, sehingga kondisi tersebut belum menjamin kenyamanan pegawai maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, motivasi yang dimiliki seseorang yang merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan peningkatan motivasi akan membuat semangat pegawai untuk berkeaktifitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Dale, 2002). James *et. al.* (2006) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Ishak Arep, Hendri Tanjung, (2003) mengemukakan empat (4) gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain *Democratic leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan. *Directorial / Authoritative Leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut untuk kepentingan pribadi dan golongannya dengan kesediaan menerima segala resiko apapun. *Paternalistic Leadership*, yakni bentuk gaya kepemimpinan pertama (democratic) dan kedua (dictatorial) diatas, yang dapat diibaratkan dengan sistem diktator yang berselamatkan demokratis. *Free Rein Leadership*, yakni gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) seorang pemimpin harus memiliki sifat perceptive artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu ia harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Ia harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Maka dari itu dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Indikator Gaya Kepemimpinan yang digunakan yaitu Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, Pimpinan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya, Pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam

suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Triguno (2004) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang partisipatif memungkinkan setiap sumber daya manusia mengondisikan diri agar apa yang menjadi sikap kerja berkelompok kemudian benar-benar menjadi perilaku kelompoknya. Lingkungan yang kondusif harus diciptakan, sehingga memungkinkan setiap individu secara berkelompok mampu mengaktualisasikan diri berdasarkan nilai-nilai yang disepakati, mengarah pada tujuan organisasi. Griffin mengatakan sebagaimana dikutip oleh Sule dan Saefullah (2005) bahwa lingkungan kerja merupakan sumber daya dan situasi yang dibutuhkan pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan penjelasan tentang lingkungan kerja, maka ada beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja, yaitu Pewarnaan, Kebersihan, Penerangan, Pertukaran Udara, Keamanan, dan Kebisingan. Adapun Indikator lingkungan kerja yang digunakan yaitu Udara Panas serta Keterampilan Kerja, Udara Panas serta Kenyamanan Kerja, Kursi Empuk serta Keterselesaian Kerja, dan Lingkungan Nyaman serta Semangat Kerja

Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2003), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (2002) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Fred Luthans dalam bukunya *Organizational Behavior*, motivasi dibagi menjadi dua kategori : 1) teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku, mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang, 2) teori proses menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan diproses. Teori Motivasi menurut Maslow motivasi pada setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri

Adapun Indikator Motivasi kerja yaitu Tanggung jawab yang diberikan pada seorang para pegawai memotivasi para pegawai tersebut dalam bekerja, Semangat para pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya, Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada para pegawai untuk lebih giat bekerja, Kedekatan hubungan antar para pegawai memberika rasa nyaman dalam bekerja, Pengawasan (terutama dari atasan) membuat pegawai giat bekerja, dan Gaji dan tunjangan dapat memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

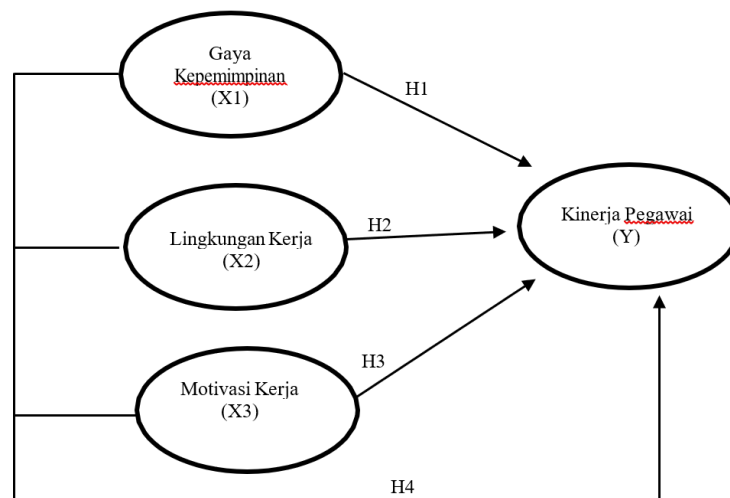
Kinerja pegawai atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007) kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau organisasi. Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2004). Menurut Pabundu Tika (2008), kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Untuk mendefinisikan ukuran kinerja maka dalam penelitian ini menggunakan Indikator variabel kinerja pegawai adalah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan job description, pekerjaan selesai sesuai standar kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Siagian, 2002). Adapun Indikator yang digunakan yaitu Pegawai memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan, Pegawai memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja, Pegawai memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan, Pegawai memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan, dan Pegawai dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.

Kerangka Konseptual

Dalam penjelasan dan teori-teori tersebut diatas, maka rancangan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan, kajian teoritis, dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara.
- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara.
- H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara.
- H4: Diduga Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian yaitu memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Jalan Propinsi km.1,5 gerbang sepadu Kelurahan Penajam Kecamatan Penajam Paser Utara. Adapun waktu yang digunakan untuk penelitian ini adalah kurang lebih 3 bulan mulai Oktober 2023 sampai Februari 2024.

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, karakteristik yang dimiliki orang yang ada pada objek dan subyek yang akan diteliti Sugiono (2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara yang berjumlah 31 pegawai, baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun yang masih dalam proses orientasi/ honorer. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti (Sugiono 2012). Karena jumlah populasi kecil atau kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel 100%). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 pegawai.

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Adapun data yang diperoleh melalui hasil analisis deskriptif ini dilakukan dengan menyajikannya dalam bentuk tabel biasa ataupun melalui tabel distribusi frekuensi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap item-item yang telah disusun berdasarkan konsep operasionalisasi variabel beserta indikator- indikatornya. Suatu item dianggap shahih jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Suatu item dianggap shahih jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

Tabel 1. Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Lingkungan Kerja	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Motivasi Kerja	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Kinerja Pegawai	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
X1.1	.510	X2.1	.565	X3.1	.615	X4.1	.655
X1.2	.183	X2.2	.502	X3.2	.423	X4.2	.722
X1.3	.522	X2.3	.377	X3.3	.645	X4.3	.440
X1.4	.492	X2.4	.712	X3.4	.603	X4.4	.631
X1.5	.259			X3.5	.715	X4.5	.673
X1.6	.576			X3.6	.389		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 23.0 (2024)

Syaifuddin Azwar (1997) dan Sugiyono (2005) dalam Pieter (2008) menyatakan bahwa suatu item kuesioner dapat dikatakan valid jika *Corrected item-Total Correlation* memiliki nilai kritis $>$ dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $>$ 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $<$ 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Hasil analisis dalam Tabel 4.5. yang diperoleh ternyata semua koefisien korelasi berada di atas (30%) atau 0,30 (rskritis) maka model yang digunakan dapat dikatakan valid untuk dikembangkan.

Uji Reabilitas

Dari data berikut ini dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel. Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Secara umum suatu instrumen dikatakan bagus jika memiliki koefisien *Cronbach's alpha* $>$ 0,6 maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's* $>$ 0,6. pada Tabel 6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reabilitas

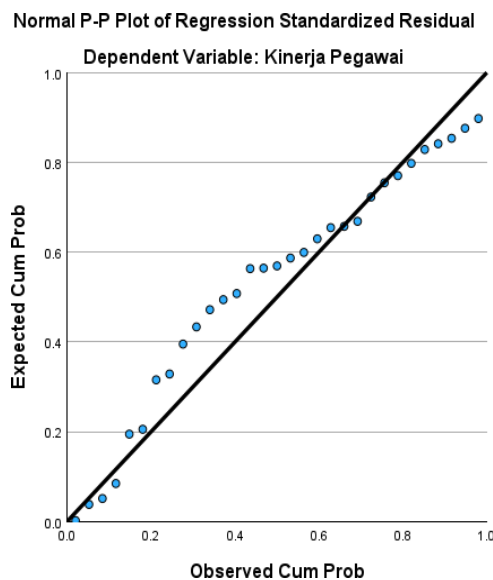
Gaya Kepemimpinan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Lingkungan Kerja	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Motivasi Kerja	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kinerja Pegawai	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	.887	X2.1	.886	X3.1	.884	X4.1	.882
X1.2	.900	X2.2	.887	X3.2	.890	X4.2	.880
X1.3	.887	X2.3	.901	X3.3	.884	X4.3	.890
X1.4	.888	X2.4	.884	X3.4	.885	X4.4	.884
X1.5	.893			X3.5	.882	X4.5	.882
X1.6	.887			X3.6	.890		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 23.0 (2024)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Metode yang handal adalah dengan melihat *normal Q plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dengan melihat tampilan grafik *normal P-P plot* dapat disimpulkan bahwa grafik memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Dari gambar terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal serta penyebaran di sekitar garis diagonal sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal dan model regresi layak untuk dipakai dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai *Durbin-Watson test* (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3. Durbin-WatsonTest (Uji DW)

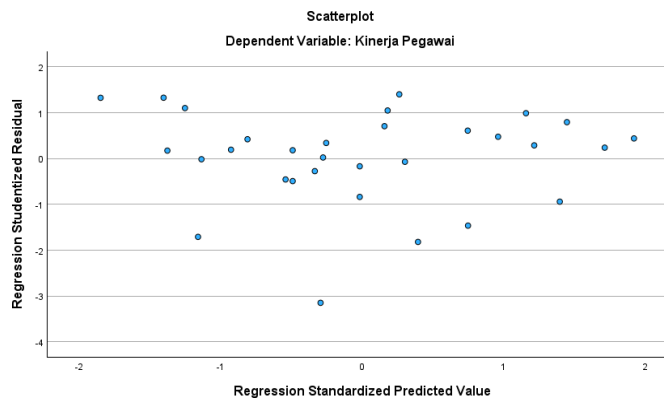
Durbin Watson	Keterangan
< 1,08	Ada autokorelasi
1,09-1,66	Tanpa kesimpulan
1,67-2,34	Tidak ada autokorelasi
2,35-2,92	Tanpa kesimpulan
> 2,92	Ada autokorelasi

Sumber: Widyananta (2010)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1.746 yang berarti data yang diolah bebas dari autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y residual yang telah *di-studentized*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: a) jika ada pola-pola tertentu, seperti ada titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar), maka terjadi heteroskedastisitas dan b) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. *Scatterplot*

Pada gambar diatas nampak tidak ada terbentuk pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini menyajikan hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.606 ^a	.367	.297	3.053	1.746

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 23.0 (2024)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa 36,7% kinerja pegawai (variabel Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang telah diukur. Oleh karena itu, sekitar 63,3% dari variabilitas kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut dan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Ini menandakan pentingnya

mempertimbangkan dan mengidentifikasi variabel-variabel lain yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja pegawai agar dapat merancang strategi pengelolaan yang lebih holistik dan efektif.

Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai *t* pada tabel *coefficient* yang dihitung dengan bantuan program SPSS. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut: jika *p* value <0,05 maka H0 ditolak dan jika *p* value >0,05 maka H0 diterima. Uji ini sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam dengan melihat nilai *t* masing-masing variabel.

Tabel 5. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.738	5.922		.293	.771
Gaya Kepemimpinan	.523	.208	.408	2.507	.018
Lingkungan Kerja	-.066	.282	-.041	-.235	.816
Motivasi Kerja	.385	.181	.372	2.134	.042

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 23.0 (2024)

Dari tabel di atas, didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.738 + 0.523X_1 - 0.066X_2 + 0.385X_3 + 5.922$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk dan berdasarkan tabel 9 yang menunjukkan hasil analisis regresi dengan koefisien tak standar dan standar untuk masing-masing variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berikut adalah penjelasan persamaan regresi dan interpretasi dari tabel 3 sebagai berikut:

Constant (Konstanta)

Nilai konstanta adalah 1.738. Ini adalah perkiraan nilai kinerja pegawai ketika semua variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja) berada pada nilai nol. Namun, dalam konteks ini, interpretasi nilai konstanta bisa lebih terbatas karena variabel-variabel independen cenderung tidak bernilai nol.

Gaya Kepemimpinan

Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0.523. Koefisien ini menyatakan bahwa setiap unit peningkatan dalam Gaya Kepemimpinan dihubungkan dengan peningkatan sebesar 0.523 unit dalam kinerja pegawai. Nilai *t* adalah 2.507, dan signifikansinya (Sig.) adalah 0.018 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja adalah -0.066. Koefisien ini menyatakan bahwa setiap unit peningkatan dalam Lingkungan Kerja dihubungkan dengan penurunan sebesar 0.066 unit dalam kinerja pegawai. Namun, nilai *t* adalah -0.235, dan signifikansinya (Sig.) adalah 0.816 (lebih dari 0.05), sehingga variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model ini.

Motivasi Kerja

Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja adalah 0.385. Koefisien ini menyatakan bahwa setiap unit peningkatan dalam Motivasi Kerja dihubungkan dengan peningkatan sebesar 0.385 unit dalam kinerja pegawai. Nilai t adalah 2.134, dan signifikansinya (Sig.) adalah 0.042 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dari hasil analisis regresi ini, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, efektif, dan positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Pengakuan terhadap pentingnya gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi landasan untuk pengembangan dan penerapan strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan pegawai.

Gaya kepemimpinan, sebagai perwujudan tingkah laku seorang pemimpin, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi. Pandangan yang sejalan dengan Davis dan Newstrom (2005) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan, sebagaimana dilihat oleh bawahan. Konsep ini mencakup filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin, yang berperan penting dalam menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Gaya kepemimpinan, seperti yang diuraikan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002:224), dapat dianggap sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mencapai hasil tertentu. Oleh karena itu, pemahaman dan implementasi gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap motivasi, keterlibatan, dan kinerja optimal pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian yang disajikan, terdapat perbedaan dalam temuan antara penelitian terdahulu dengan hasil penelitian ini terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Marjaya (2019) pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sejalan dengan hasil penelitian Rivaldo (2020) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam menemukan bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian Fazira (2019) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai, dan kekuatan hubungan dapat bervariasi dari lemah hingga kuat. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sejalan pula dengan hasil penelitian Maizu (2019) pada pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara. Pengaruhnya dikatakan tidak signifikan karena t-valuenya kecil serta nilai signifikannya lebih besar dari batas signifikan 0.05 atau 5%, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja, khususnya respons emosional dari responden terhadap kondisi udara yang panas, tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya, semakin baik keadaan lingkungan kerja, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diinterpretasikan dari variabel lingkungan kerja yang diukur melalui indikator respons emosional yang menunjukkan respon paling rendah oleh pegawai. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa kondisi udara yang panas tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam kondisi ini."

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden, sebanyak 48.4%, setuju bahwa ruangan tempat mereka bekerja dengan udara yang panas membuat mereka merasa tidak nyaman. Selain itu, sebanyak 45.2% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Data ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasakan dampak negatif dari kondisi udara panas di ruangan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kenyamanan mereka dan potensi produktivitas dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya persentase yang signifikan dari responden yang setuju atau sangat setuju, perlu dipertimbangkan tindakan atau peningkatan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Sejalan dengan hasil penelitian Cahya Widuri Wulan (2019) pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sejalan pula dengan hasil penelitian Sabilalo, Kalsum, Nur, dan Makkulau (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

Untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara, manajemen dapat mempertimbangkan beberapa langkah. Langkah-langkah perbaikan dalam kondisi lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Peningkatan kenyamanan melalui pemasangan pendingin udara, peningkatan ventilasi, dan perencanaan jadwal kerja yang meminimalkan dampak panas dapat meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai. Sosialisasi dan pendidikan kepada karyawan tentang cara mengatasi kondisi udara yang panas juga dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik, meningkatkan kesiapan, dan mengurangi stres, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Evaluasi periodik dan konsultasi dengan ahli lingkungan kerja dapat memastikan bahwa langkah-langkah perbaikan yang diambil sesuai dengan kebutuhan dan efektif. Pengelolaan stres dan motivasi melalui program kesejahteraan, kegiatan kebersamaan, serta insentif kinerja dapat menjadi stimulus positif bagi pegawai, meningkatkan semangat kerja, dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya dengan adanya motivasi, pegawai cenderung bekerja dengan dedikasi tinggi dan semangat kerja yang lebih kuat, yang dapat menghasilkan pencapaian tugas-tugas dengan lebih baik. Motivasi dianggap sebagai pemicu positif yang memengaruhi tanggung jawab kerja pegawai, sehingga pegawai

akan merasa lebih terdorong dan berkomitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, motivasi dianggap sebagai elemen utama yang harus dipertahankan dan ditingkatkan dalam rangka memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai kinerja yang optimal.

Secara umum, temuan ini sejalan dengan penelitian Rivaldo (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan dengan temuan Marjaya (2019) terkait dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, di mana motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan juga sejalan dengan penelitian Sabilalo, Kalsum, Nur, dan Makkulau (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan hasil penelitian ini juga didukung oleh jawaban responden yang menunjukkan persepsi positif para responden terhadap aspek-aspek motivasi kerja dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Mayoritas responden memberikan penilaian tinggi, terutama pada pernyataan terkait tanggung jawab, kesesuaian pekerjaan, kemajuan perusahaan, kedekatan hubungan antar pegawai, pengawasan, dan aspek kompensasi seperti gaji dan tunjangan. Poin-poin kunci yang mendukung pernyataan tersebut melibatkan penilaian positif responden terhadap tanggung jawab yang diberikan pada pegawai, kenyamanan dalam pekerjaan, semangat kerja yang dipengaruhi oleh kemajuan instansi (organisasi), hubungan interpersonal yang baik, dampak positif pengawasan, dan peran penting gaji dan tunjangan sebagai motivator.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari perspektif responden, adanya motivasi kerja yang tinggi, tercermin dari aspek-aspek tersebut, berkorelasi positif dengan persepsi kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian tanggung jawab yang sesuai, kesesuaian pekerjaan, kemajuan perusahaan, hubungan antar pegawai, pengawasan yang efektif, dan kompensasi yang memadai berperan dalam meningkatkan motivasi dan, akibatnya, meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel Summary menunjukkan bahwa 36,7% dari nilai R Square (0,367) artinya bahwa secara independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan dipengaruhi oleh kinerja pegawai) secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 36,7% sedangkan, sekitar 63,3% dari variabilitas kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Ini menandakan pentingnya mempertimbangkan dan mengidentifikasi variabel-variabel lain yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja pegawai agar dapat merancang strategi pengelolaan yang lebih menyeluruh dan efektif.

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang saling terkait dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan yang berorientasi pada visi, memberikan arah yang jelas dan inspirasi bagi pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup aspek seperti budaya perusahaan yang positif, dukungan rekan kerja, dan infrastruktur yang memadai, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung memungkinkan pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Di samping itu, motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi memiliki tingkat energi yang lebih tinggi, fokus yang lebih besar, dan kemauan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Oleh karena itu, keseluruhan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi dari gaya kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, efektif, dan positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Pengakuan terhadap pentingnya gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi landasan untuk pengembangan dan penerapan strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan pegawai.

Lingkungan kerja negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara. Pengaruhnya dikatakan tidak signifikan karena t-valuenya kecil serta nilai signifikannya lebih besar dari batas signifikan 0.05 atau 5%, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja, khususnya respons emosional dari responden terhadap kondisi udara yang panas, tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya dengan adanya motivasi, pegawai cenderung bekerja dengan dedikasi tinggi dan semangat kerja yang lebih kuat, yang dapat menghasilkan pencapaian tugas-tugas dengan lebih baik. Motivasi dianggap sebagai pemicu positif yang memengaruhi tanggung jawab kerja pegawai, sehingga pegawai akan merasa lebih terdorong dan berkomitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, motivasi dianggap sebagai elemen utama yang harus dipertahankan dan ditingkatkan dalam rangka memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai kinerja yang optimal.

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dan sekitar 63,3% dari variabilitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Ini menandakan pentingnya mempertimbangkan dan mengidentifikasi variabel-variabel lain terhadap kinerja pegawai agar dapat merancang strategi pengelolaan yang lebih menyeluruh dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal unismuh*. Vol. 3 No. 1.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Dale, R. D. (2002). *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Malang: Gandum Mas.
- Buchari, Z. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Brahmasari, I. A. (2004). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos. *Disertasi Universitas Airlangga*. Surabaya.
- Gellerman, W., & Saul. (2003). *Manajer dan Bawahan*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LPPM).

- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, N., Wahyu, W., Sari, N. K., & Mawahda, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Makassar. *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*. Vol. 3 No. 2.
- Rivai, V.(2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Graffindo persada.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*. Vol. 3 No. 2.
- Safar, I., Samad, A. (2019). Peran Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keadilan Interaksional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla Makassar. *Seminas Nasional Sains, Teknologi, dan Sosial Humaniora*. Vol. 1.
- Sari M.M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol. 9 No. 3.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sule, T. E., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisa faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*. Vol. 9 No 3.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Wahab, A.A. (2014). *Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.