

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar

Author

Muh Rais¹, Syahrir Mallongi², Anis Saleh^{3*}

Email

raismuh28@gmail.com
syahrir.mallongi@umi.ac.id
anis.saleh@umi.ac.id

Afiliasi

¹*Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*

^{2,3*}*Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kantor balai besar pendidikan Dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar serta untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurang berpengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Dari hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar.

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

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Fazini & Suparno, 2018).

Sumber daya manusia khususnya pegawai pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya berubah istilah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku pengembangan tugas dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di berbagai bidang sesuai dengan perannya masing-masing harus selalu diupayakan peningkatan kemampuan kinerjanya agar produktivitas kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi sesuai tuntutan dan kebutuhan.

Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan Sumber Daya Manusia bagi setiap pegawai. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan adanya Pendidikan non formal seperti Diklat, maka pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Sulfa et al., 2019).

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur pegawai negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa. Peningkatan kemampuan kinerja Pegawai dapat dilaksanakan melalui berbagai macam upaya, baik yang didasarkan pada sistem pembinaan prestasi kerja, pembinaan karier, pemberian motivasi, pemberian penghargaan dan imbalan jasa (gaji/tunjangan/insentif), penataan basis kompetensi serta peningkatan kompetensi dan kemampuan pegawai melalui program pelatihan.

Gaya kepemimpinan (Makutika et al., 2018) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Riyadi, 2011) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri di suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk berbuat, bertindak, melaksanakan tugas dengan baik dan dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai (Gardjito et al., 2014). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri (Ayu & Suprayetno, 2005). Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi kerja dapat muncul dari individu itu sendiri tanpa pengaruh dari luar dan dapat pula motivasi kerja muncul sebagai akibat adanya pengaruh dari luar seperti: harmonisasi kerja yang baik khususnya antara pimpinan dengan bawahan, rangsangan imbalan jasa atau penghargaan dalam wujud materi atau pujian jika mampu bekerja dengan baik dan mencapai keberhasilan begitu pula ancaman sanksi jika tidak bekerja dengan baik dan gagal mencapai keberhasilan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Gardjito et al., 2014). Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Iskandar & Juhana, 2014). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja.

Manajemen sumber daya manusia

Ihsanti, (2014) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Fazini & Suparno, 2018) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Kiranayanti & Erawati, 2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian

dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Rizal, 2018). Kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk birokrasi yang sangat penting, oleh karena pemimpinlah yang dapat membuat keputusan, memotivasi bawahan melaksanakan keputusan yang telah dibuat, dan pemimpinlah juga yang mengawasi pelaksanaan keputusan tersebut agar dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan. Hal lain yang tidak boleh luput dalam diri seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada setiap bawahannya. Karena salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi (Anggraeni, 2011).

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Wardani et al., 2018). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Jayusman & Khotimah, 2012): (1). Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan. (2). Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain. (3). Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya. Dan (4). Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

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. Pengertian gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom dalam Feriyanto (2015:95). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacuh oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Menurut (Hasina & Fitri, 2019) motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. (Hendrawan et al., 2020) mengatakan bahwa kekuasaan (*power*), afiliasi (*affiliation*) dan prestasi (*achievement*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Teori yang berkaitan dengan konsep belajar di mana kebutuhan diperoleh dari budaya. Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Ayu & Suprayetno, 2005) indikator motivasi adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kasih sayang, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri/perwujudan diri. Menurut (Gardjito et al., 2014) saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Menurut (Alif, 2015) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut: (1). Dorongan mencapai tujuan, adalah dorongan dalam diri karyawan untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai target produksi yang disebabkan padanya. (2). Semangat kerja, menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. (3). Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan. (4). Kreativitas adalah merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Dan (5). Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus di tanggung jawabkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. (Gardjito et al., 2014) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Iskandar & Juhana, (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sari, (2018) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Sedangkan (Alif, 2015) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya: Penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur atau suhu udara di tempat kerja, kelembapan udara di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau – bau di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

Kinerja

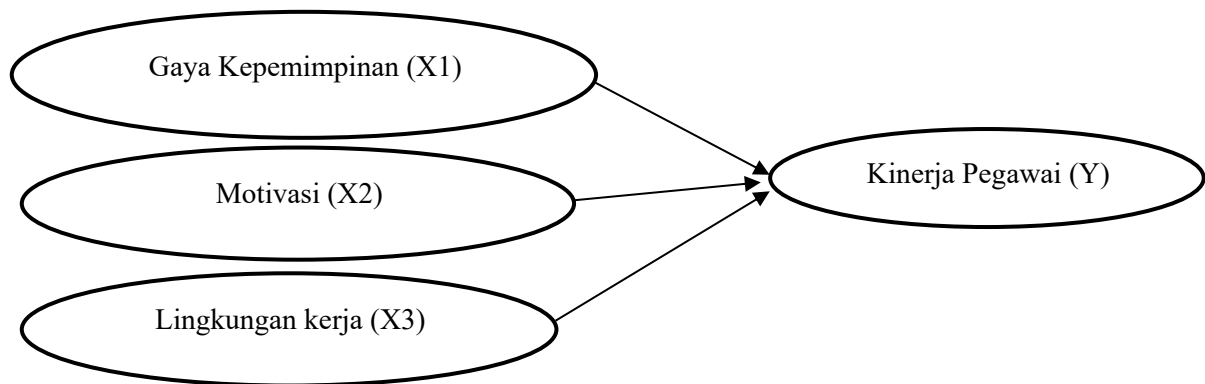
Menurut (Manik & Syafrina, 2018) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Sembiring, 2014) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Putri, 2019) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Menurut (Wijaya, 2015) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: (1). Atribut Individu. Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. (2). Kemampuan untuk Bekerja. Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan. Dan (3). Dukungan Organisasi. Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Proses penilaian tidak hanya evaluasi, tapi juga penetapan standar dan umpan balik untuk mendiskusikan kemajuan karyawan dan untuk membuat penetapan bagi kebutuhan pengembangan apapun. Menurut (Puspitasari & Budiarto, 2018) terdapat tiga tahap dalam penilaian kinerja yaitu:

pendefinisian pekerjaan, penilaian kinerja dan sesi umpan balik. Sedangkan menurut (Harahap & Effendi, 2020) terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja, yaitu: Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang dan Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier yang memperkuat kualitas hubungan antarmanager yang bersangkutan dengan karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian kami adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan kerangka konseptual pada gambar 1. Maka hipotesis dalam penelitian kami adalah:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar ?

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar ?

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar ?

H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja, Kinerja Pegawai Pada kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar?

Metode Penelitian

Penelitian kami termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Penelitian kami menggunakan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Lokasi yang kami jadikan sebagai tempat penelitian yaitu kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar, dengan waktu penelitian selama dua bulan yaitu mulai dari bulan Oktober 2020 sampai dengan November 2020. Jenis data yang kami gunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan, sedangkan data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka, seperti pedoman/petunjuk teknis (juknis), pedoman/petunjuk pelaksanaan (Juklak), peraturan perundang-undangan, serta keputusan-keputusan yang berhubungan dengan kegiatan pengelolaan keuangan. Sumber data yang kami gunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil dari sebuah penelitian dengan menggunakan instrument yang dilakukan pada saat tertentu dan hasilnya pun tidak dapat di generalisasikan hanya dapat menggambarkan keadaan pada saat itu seperti kuesioner. Dan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui telaah dokumen seperti; buku-buku, surat-surat, laporan, aturan-aturan tertulis, pedoman/petunjuk teknis serta dokumen lain yang ada relevansinya dengan materi penelitian.

Populasi dalam penelitian kami adalah pegawai pada kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar yang berjumlah yaitu 44 orang. Sedangkan dalam pengambilan sampel, kami menggunakan teknik sampling purposive yang berarti kami menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam pengumpulan data dalam

penelitian ini, kami menggunakan tiga macam teknik yaitu wawancara, observasi dan kusioner. Metode wawancara yaitu teknik pengambilan data dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu dengan pemilik gerai guna mendapatkan data-data yang diperlukan. Metode observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Sedangkan metode kusioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kusioner.

Dalam menganalisis data dalam penelitian kami, kami menggunakan dua macam metode analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. 1. Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data, dan dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi kinerja kaitannya dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun uji yang kami lakukan diantaranya uji validitas instrumen, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Karakteristik Responden

➤ Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Persentase Responden Berdasarkan Usia

NO.	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	21 - 30 Tahun	7	15,9
2.	31 - 40 Tahun	11	25,0
3.	41 - 50 Tahun	20	45,5
4.	51 - 60 Tahun	6	31,6
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa umur 21 – 30 tahun mendominasi responden penelitian ini, yakni 7 orang (15,9%), kemudian disusul dengan responden usia 31 – 40 tahun sebanyak 11 orang (25,0%), responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 20 orang (45,5%), sedangkan terendah adalah pada kelompok umur 51 – 60 tahun yang hanya 6 orang (31,6%).

➤ Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	23	52,3
2.	Perempuan	21	47,7
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 23 orang (52,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (47,7%).

➤ Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

NO.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMP	2	4.5
2.	SMA	10	22.7
3.	D.3	5	11.4
4.	S.1	20	45.5
5.	S.2	7	15.9
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 20 orang (54,5%) disusul responden tamatan S.2 sebanyak 7 orang (15,9%), Diploma D3 sebanyak 5 orang (11,4 %). sedangkan responden yang berpendidikan tamatan (SMA) sebanyak 10 orang (22,7%). Disusul responden tamatan (SMP) sebanyak 2 orang (4,5).

➤ Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO.	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1 - 10 Tahun	18	40,9
2.	11 - 20 Tahun	17	38,6
3.	21 - 30 Tahun	6	13,6
4.	31 - 40 Tahun	3	6,8
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa relevansi dari umur pegawai umumnya akan tercermin pada masa kerja. jumlah tertinggi pegawai berdasarkan masa kerja 1 - 10 tahun sebanyak 18 orang (40,9%), disusul masa kerja antara 11 - 20 sebanyak 17 orang (38,6%), masa kerja antara 21 – 30 tahun sebanyak 6 orang (13,6) dan yang terkecil adalah masa kerja antara 31 – 40 tahun, yakni 3 orang (6,8%). Data tersebut memperlihatkan bahwa pegawai yang dimiliki adalah pegawai yang sudah tua namun semangat dan inovatif dalam bekerja.

Deksripsi Variabel Penelitian

➤ Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Table 5. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-Rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	1	2,3	25	56,8	18	40,9	4
X1.2	3	6,8	6	13,6	7	15,9	20	45,5	8	18,2	5
X1.3	0	0	1	2,3	0	0	22	50,0	21	47,7	4
X1.4	1	2,3	9	20,5	7	15,9	18	40,9	9	20,5	4
X1.5	0	0	0	0	0	0	16	36,4	28	63,6	5
	Mean										4

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5, persepsi pegawai terhadap indikator Gaya Kepemimpinan: Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya, yang memilih kurang setuju 1 (2,3%) responden, setuju 25 (56,8%) responden, memilih sangat setuju 18 (40,9%) responden, Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang memilih sangat tidak setuju 3 (6,8%) responden memilih tidak setuju 6 (13,6%) responden, memilih kurang setuju 7 (15,9%) responden memilih setuju 20 (45,5%) responden, dan memilih sangat setuju 8 (18,2%) responden, Pimpinan saya selalu memberikan perhatian serta bersifat melindungi kepada semua pegawai, yang memilih tidak setuju 1 (2,3%) responden, memilih setuju 22 (50,0%) responden dan memilih sangat setuju 21 (47,7%) responden, Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan, yang memilih sangat tidak setuju 1 (2,3%) responden, tidak setuju 9 (20,5%) responden dan memilih kurang setuju 7 (15,9%) responden, setuju 18 (40,9%) responden, dan sangat setuju 9 (20,5%) responden. Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang memilih setuju 16 (36,4%) responden dan memilih sangat setuju 28 (63,6%) responden.

➤ **Variabel Motivasi (X₂)**

Table 6. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-Rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	0	0	19	43,2	25	56,8	5
X2.2	0	0	0	0	1	2,3	25	56,8	18	40,9	4
X2.3	0	0	0	0	4	9,1	19	43,2	21	47,7	4
X2.4	0	0	1	2,3	2	4,5	28	63,6	13	29,5	4
X2.5	7	15,9	13	29,5	8	18,2	4	9,1	12	27,3	3
Mean											4

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6, persepsi pegawai terhadap indikator Motivasi: Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis. Yang memilih setuju 19 (43,2%) responden dan memilih sangat setuju 25 (56,8%) responden, Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya dalam bekerja. Yang memilih kurang setuju 1 (2,3%) responden, setuju 25 (25%) responden dan memilih sangat setuju 18 (40,9) responden. Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan. Yang memilih tidak setuju 1 (2,3%) responden, memilih kurang setuju 2 (4,5%) responden, setuju 28 (63,6%) responden dan memilih sangat setuju 13 (29,5) responden. Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. Yang memilih sangat tidak setuju 7 (15,9%) responden, tidak setuju 13 (29,5) responden, kurang setuju 8 (18,2%) responden, yang memilih setuju 4 (9,1%) responden dan yang memilih sangat setuju 12 (27,3%) responden.

➤ **Variabel Lingkungan kerja (X₃)**

Table 7. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-Rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	0	0	0	0	24	54,5	20	45,5	4
X3.2	0	0	0	0	1	2,3	22	50,0	21	47,7	4
X3.3	0	0	0	0	1	2,3	20	45,5	23	52,3	5
X3.4	0	0	0	0	0	0	23	52,3	21	47,7	4
X3.5	0	0	0	0	5	11,4	26	59,1	13	29,5	4
Mean											4

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7, persepsi pegawai terhadap indikator Lingkungan kerja: Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja. Yang memilih setuju 24 (54,5%) responden dan memilih sangat setuju 20 (45,5%) responden. Kantor memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah. Yang memilih kurang setuju 1 (2,3%) responden, setuju 22 (50,0%) responden dan memilih sangat setuju 21 (47,7%) responden. Ruang yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda. Yang memilih kurang setuju 1 (2,3%) responden, setuju 20 (45,5%) responden dan memilih sangat setuju 23 (52,3%) responden. Kerjasama antar karyawan di tempat anda bekerja berjalan dengan baik. Yang memilih sangat setuju 23 (52,3%) responden dan memilih sangat setuju 21 (47,7%) responden. Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas. Yang memilih kurang setuju 5 (11,4%) responden, setuju 26 (59,1%) responden dan memilih sangat setuju 13 (29,5%) responden.

➤ Variabel Kinerja (Y)

Table 8. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-Rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	1	2,3	33	75	10	22,7	4
Y1.2	0	0	0	0	0	0	32	72,7	12	27,3	4
Y1.3	0	0	1	2,3	1	2,3	30	68,2	12	27,3	4
Y1.4	0	0	2	4,5	0	0	26	59,1	16	36,4	4
Y1.5	0	0	0	0	2	4,5	20	45,5	22	50,0	4
Mean											4

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8, persepsi pegawai terhadap indikator kinerja: Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada. Kurang setuju 1 (2,3%) responden, setuju 33 (75,0%) responden dan memilih sangat setuju 10 (22,7%) responden. Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang di tentukan. Yang memilih setuju 32 (72,7%) responden dan memilih sangat setuju 10 (22,7%) responden. Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja. Yang memilih tidak setuju 1 (2,3%) responden, kurang setuju 1 (2,3%) responden, setuju 30 (68,2%) responden dan memilih sangat setuju 12 (27,3) responden. Saya selalu menaati aturan yang dalam kantor. Yang memilih tidak setuju 2 (4,5%) responden, setuju 26 (59,1%) responden dan memilih sangat setuju 16 (36,4%) responden. Saya selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan baik sama pegawai lain. Yang memilih kurang setuju 2 (4,5%) responden, setuju 20 (45,5%) responden dan memilih sangat setuju 22 (50,0%) responden.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Analisis Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Adapun hasil olahan data melalui SPSS yang dapat diketahui dalam tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.628	2.305		4.177	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.029	.113	-.046	-.257	.798
	MOTIVASI	.034	.148	.047	.227	.822
	LINGKUNGAN KERJA	.530	.163	.625	3.247	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,628 - 0,029 X_1 + 0,034 X_2 + 0,530 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 9,628 menunjukkan bahwa nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai adalah 9,628. **b1** = (-0,024) hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan kurang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dimana semakin tinggi jenjang Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pegawai maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. **b2** = 0,034 hal ini berarti bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dimana semakin tinggi tingkat Motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. **b3** = 0,530 hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dimana semakin tinggi Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar. adalah Longkungan Kerja (X_3). Hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,530 yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya.

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah valid tidaknya suatu pernyataan/kuisisioner pada penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). jika kurang dari 0,30 maka dinyatakan tidak valid. untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Kompetensi	X1.1	0,439	>	0,30	Valid
	X1.2	0,807	>	0,30	Valid
	X1.3	0,630	>	0,30	Valid
	X1.4	0,863	>	0,30	Valid
	X1.5	0,567	>	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil olahan data SPSS versi 21, menunjukkan bahwa instrumen pernyataan pada tabel 10 variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan indikator-indikator pada setiap pernyataan yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sesuai dengan persyaratan uji validitas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel Gaya kepemimpinan(X_1) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel karena semua pernyataan yang tertera di kuisisioner memenuhi syarat.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

Kompetensi	X2.1	0,559	>	0,30	Valid
	X2.2	0,741	>	0,30	Valid
	X2.3	0,623	>	0,30	Valid
	X2.4	0,549	>	0,30	Valid
	X2.5	0,706	>	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil olahan data SPSS versi 21, menunjukkan bahwa instrumen pernyataan pada tabel 11 variabel Motivasi (X_2) dan indikator-indikator pada setiap pernyataan yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sesuai dengan persyaratan uji validitas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel Motivasi (X_2) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel karena semua pernyataan yang tertera di kuisisioner memenuhi syarat.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

Kompetensi	X3.1	0,682	>	0,30	Valid
	X3.2	0,812	>	0,30	Valid
	X3.3	0,888	>	0,30	Valid
	X3.4	0,856	>	0,30	Valid
	X3.5	0,587	>	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil olahan data SPSS versi 21, menunjukkan bahwa instrumen pernyataan pada tabel 12 variabel Lingkungan Kerja (X_3) dan indikator-indikator pada setiap pernyataan yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sesuai dengan persyaratan uji validitas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). karena, semua pernyataan variabel Motivasi nilai r_{hitung} dari hasil olahan data dari SPSS lebih dari 0,30. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel karena semua pernyataan yang tertera di kuisioner memenuhi syarat di dalam melakukan uji validitas instrumen, sehingga dapat dilihat dari hasil olahan data yang diperoleh menyatakan bahwa semua pernyataan-pernyataan dari hasil jawaban oleh responden hasilnya valid.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Kompetensi	Y1.1	0,267	>	0,30	Tidak Valid
	Y1.2	0,708	>	0,30	Valid
	Y1.3	0,721	>	0,30	Valid
	Y1.4	0,746	>	0,30	Valid
	Y1.5	0,626	>	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil olahan data SPSS versi 21, menunjukkan bahwa instrumen pernyataan pada tabel 13 variabel Kinerja (Y) di pernyataan pertama tidak valid karena pekerjaan tidak menjamin pegawai dapat menduduki jabatan yang telah ditentukan. dan indikator-indikator pada setiap pernyataan yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel karena semua pernyataan yang tertera di kuisioner memenuhi syarat.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas (Kehandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner. Secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.693	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 14 *Output* di atas, diketahui ada *N of Items* (banyaknya butir pernyataan angket) ada 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,693 > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan angket untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.528	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 15 *Output* di atas, diketahui ada *N of Items* (banyaknya butir pernyataan angket) ada 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,528 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan angket untuk variabel Motivasi adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.603	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari table 16 *Output* di atas, diketahui ada *N of Items* (banyaknya butir pernyataan angket) ada 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,815. Karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,815 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan angket untuk variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 17 *Output* di atas, diketahui ada *N of Items* (banyaknya butir pernyataan angket) ada 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,603. Karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,603 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan angket untuk variabel Kinerja adalah reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

➤ Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 18:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36125095
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.130
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.893
Asymp. Sig. (2-tailed)		.403

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 18 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,403 yaitu lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji

normalitas kolmogrov-smirnov dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

➤ **Uji Linearitas**

Uji linearitas menjadi salah satu uji prasyarat dalam uji regresi, tepatnya sebagai uji asumsi dasar. Di dalam uji linearitas menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. ketiga variabel independent dikatakan mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel dependent bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Table 19. Hasil Test For Linearity Variabeln Gaya Kepemimpinan (X₁)

ANOVA Table									
					Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaya Kepemimpinan			Between Groups	(Combined)	51.177	11	4.652	1.828	.090
				Linearity	20.464	1	20.464	8.039	.008
				Deviation from Linearity	30.712	10	3.071	1.206	.324
				Within Groups	81.460	32	2.546		
				Total	132.636	43			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil olahan pada table 19 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan Kinerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang linear.

Table 20. Hasil Test For Linearity Variabeln Motivasi (X₂)

ANOVA Table								
				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)		53.136	9	5.904	2.525	.025
		Linearity		31.354	1	31.354	13.409	.001
		Deviation from Linearity		21.782	8	2.723	1.164	.348
		Within Groups		79.500	34	2.338		
		Total		132.636	43			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil olahan pada table 20 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang linear.

Table 21. Hasil Test For Linearity Variabeln Lingkungan Kerja (X₃)

ANOVA Table								
				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)		63.863	7	9.123	4.776	.001
		Linearity		52.794	1	52.794	27.635	.000
		Deviation from Linearity		11.070	6	1.845	.966	.462
		Within Groups		68.773	36	1.910		
		Total		132.636	43			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil olahan pada tabel 21 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang linear.

➤ Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian kami.

Table 22. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaya	.466	2.147
Kepemimpinan		
Motivasi	.346	2,890
Lingkungan Kerja	.405	2.468

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 22 di atas, maka data menunjukkan nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen berada di atas 0,10. Untuk nilai VIF untuk keseluruhan variabel juga tidak lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terdapat problem multikolinearitas, maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

➤ Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat dianalisa melalui uji glejser dengan melihat tingkat signifikansi. Jika tingkat signifikansi berada diatas 5% maka model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 23 berikut ini:

Tabel 23. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.628	2.305		4.177	.000
	Kepemimpinan	-.029	.113	-.046	-.257	.798
	Motivasi	.034	.148	.047	.227	.822
	Lingkungan	.530	.163	.625	3.247	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 23 diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi diatas 5%, sehingga model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, kecuali variabel Disiplin Motivasi (X_2), dan variabel Lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi dibawah 5%. Selain uji heterokedastisitas Glejser, dapat juga diketahui dengan melihat gambar grafik hasil uji heterokedastisitas scatterplot. Uji heterokedastisitas scatterplot bertujuan untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y , dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Jika terdapat pola tertentu

pada grafik scatterplot spss, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

➤ Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 24 berikut ini.

Tabel 24. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.628	2.305		4.177	.000
Gaya	-.029	.113	-.046	-.257	.798
1 Kepemimpinan					
Motivasi	.034	.148	.047	.227	.822
Lingkungan Kerja	.530	.163	.625	3.247	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Nilai T_{tabel} ditentukan dengan cara sebagai berikut:

Tingkat Signifikan $\alpha = 0,05$

$dk = n - k - 1$

$= 44 - 4 - 1 = 32$

Nilai T_{tabel} pada uji satu sisi (1-tailed) adalah 1,660.

➤ Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 25 berikut ini :

Tabel 25. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52.957	3	17.652	8.862	.000 ^b
Residual	79.679	40	1.992		
Total	132.636	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

$F_{tabel} = [(1 - \alpha) \text{ dk pembilang} = m), (\text{dk penyebut} = n - m - 1)]$

Dimana : n = jumlah responden dan m = jumlah variabel

$F_{tabel} = [(1-0,05) (\text{dk pembilang} = 3), (\text{dk penyebut} = 44 - 4 - 1)]$
 $= (0,32) (3), (32)$

$= (3), (32)$ jadi dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 32

$F_{tabel} = 1,70$

Berdasarkan Tabel ANOVAa atau F_{tes} diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai F_{hitung} adalah 8.862. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.862 > 1,70$), artinya Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

Kinerja Pegawai (Y) Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar.

➤ Uji Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) atau Goodness of Fit Test, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu : Pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar.

Tabel 26. Hasil Koefisien Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.354	1.41138

a. Predictors: (*Constant*), Jumla, Jumlah, Jumla

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi pada tabel 26 adalah 0,399, artinya 68,5% variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar dan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

➤ Uji Korelasi (R)

Pengujian untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar.

Tabel 27. Hasil Koefisien Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.354	1.41138

a. Predictors: (*Constant*), Jumla, Jumlah, Jumla

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi pada tabel 27 adalah 0,632, artinya 68,5% variabel bebas yang terdiri dari Gya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar dan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

➤ Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Gaya kepemimpinan, yaitu di pernyataan kelima bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai kesenangan pegawai bekerja di Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar. hal Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan instansi tempat mereka bekerja. Sehingga, indikator Gaya Kepemimpinan pada pernyataan kesenangan dalam bekerja di Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar memiliki pengaruh yang besar pada Gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1). Dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar harus ditingkatkan karena masih kurang kemampuan pegawai yang di jalankan di Balai Besar

pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar. disebabkan karena Gaya kepemimpinan yang masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat ditolak.

➤ **Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Insentif, yaitu di pernyataan pertama bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. ini berarti bahwa setiap pegawai harus meningkatkan mutu kualitas kerjanya. Sehingga, indikator Insentif pada pernyataan di atas, memiliki pengaruh yang besar pada indikator Insentif yang dapat meningkatkan variabel Motivasi (X_2). Dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang diterapkan pada Kantor Balai Besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar sudah berjalan dengan baik, dan hal ini penting karena Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi (b_2) = 0,230 atau 30,4% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni thitung = 2,283 dengan probabilitas = 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa meningkatnya motivasi kerja pegawai dapat memberikan kontribusi besar bagi kemajuan suatu Kantor. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

➤ **Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Lingkungan Kerja, yaitu di pernyataan kedua bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai datang terlambat ke tempat kerja akan merugikan diri sendiri. ini berarti bahwa setiap pegawai harus taat dan harus disiplin tepat waktu datang bekerja. Sehingga, indikator Lingkungan Kerja pada pernyataan datang terlambat ke tempat kerja akan merugikan diri sendiri memiliki pengaruh yang besar pada indikator Lingkungan Kerja yang dapat meningkatkan variabel Lingkungan Kerja (X_3). Dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja yang diterapkan pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sudah berjalan dengan baik, dan hal ini penting karena dengan adanya Disiplin Kerja pegawai dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa di Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkenaan dengan tugas-tugas pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1). Gaya kepemimpinan kurang berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman pegawai dalam mengerjakan teknis pekerjaan. (2). Motivasi Kurang pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Hal ini disebabkan karena semakin tingginya kesadaran para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya. (3). Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Hal ini disebabkan karena semakin meningkatnya motivasi, maka dapat meningkatkan mutu kerjanya. Dan (4). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Jika seorang pegawai yang memiliki Gaya Kepemimpinan yang tinggi pegawai tersebut memiliki integritas yang tinggi dan menjunjung tinggi

kejujuran dalam profesionalisme kerjanya selaku Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar.

Referensi

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Jurnal Mix*, *Vi*(2), 291–309.
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung Oleh: Nenny Anggraeni. *Jurnal Penelitian Pendidikan Vol* *12*, *12*(2), 46–62.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1996*, 124–135.
- Fazini, H. N., & Suparno. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi Studi Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, *3*(4), 625–637.
- Gardjito, A. H., Musadieuq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Fakultas Ilmu Administrasi*, *13*(1).
- Harahap, B., & Effendi, S. (2020). Analisis Kinerja Pemungutan Dan Retribusi Pajak Reklame Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Batam. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, *8*(2), 92. <https://doi.org/10.33884/Jimupb.V8i2.1902>
- Hasina, A., & Fitri, F. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar, Aceh Barat Daya, Dan Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, *4*(4), 694–703.
- Hendrawan, A., Suchyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). *Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Mk Semarang*. *5*, 74–87.
- Ihsanti, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Skpd Kab. Lima Puluh Kota). *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Sdn Baros Mandiri 5 Kota Cimahi*. *8*(2), 86–98.
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Urnal Spread*, *2*, 139–148.
- Kiranayanti, I., & Erawati, N. (2016). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Pemahaman Basis Akrua Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *E-Jurnal Akuntansi*, *16*(2), 1290–1318.
- Makutika, D. H. P., Adolfini, & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 3473–3482. <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i4.21656>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jabe (Journal Of Accounting And Business Education)*, *11*(1), 1–6.
- Puspitasari, M. D., & Budiarto, D. S. (2018). Meningkatkan Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money. *Jabe (Journal Of Accounting And Business Education)*, *4*(2), 153–166.
- Putri, S. D. (2019). *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017)*. *66*(1), 28–36.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *13*(1). <https://doi.org/10.9744/Jmk.13.1.40-45>
- Rizal, S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh*. *2*(2), 99–109.

- Sari, W. P. (2018). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 1–12.
- Sulfa, S., Munir, A. R., & ... (2019). Pengaruh Diklat Dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mutu Pelayanan Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Soppeng. *Yume: Journal Of ...*, 2(2).
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/404>
- Wardani, Y. A. K., Retnowati, N., & Prodi, N. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur Dan Turn Over Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Everbright Di Surabaya. *Urnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3, 4(3)*, 11–20.
- Wijaya, A. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 1983, 1–17.