

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BATURAJA BARAT DAN KECAMATAN LENGKITI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

Dika Apriani, E. Yunita Sari, Fifian Permata Sari  
Universitas Bina Dharma Palembang  
[dikaafriani54@guru.sd.belajar.id](mailto:dikaafriani54@guru.sd.belajar.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui metode survei dengan membagikan instrument kuisioner kepada 36 pegawai Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai populasi penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan tabulasi untuk menjawab tujuan penelitian *Likert* tabel dan digunakan analisis regresi. Variable-variable dalam penelitian ini yaitu, variable independent adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja variable dependen adalah kinerja pegawai. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Instansi disarankan untuk lebih memperhatikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karena mampu mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.  
Kata kunci: **Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai**

### *ABSTRACT*

*This research aims to analyze the factors that influence employee performance in West Baturaja District and Lengkiti District, Ogan Komering Ulu Regency. This research uses a quantitative approach. Data was collected through a survey method by distributing questionnaire instruments to 36 employees of West Baturaja District and Lengkiti District, Ogan Komering Ulu Regency as the research population. The analytical method used is tabulation to answer the research objectives of Likert tables and regression analysis is used. The variables in this research are, the independent variables are Leadership, Work Environment and Work Motivation. The dependent variable is employee performance. The results of the research analysis show that Leadership has a positive and significant influence on Employee Performance, the Work Environment also has a positive and significant influence on Employee Performance, Work Motivation also has a positive and significant influence on Employee*

*Performance. Thus, agencies are advised to pay more attention to leadership, work environment and work motivation on performance because they can influence performance directly or indirectly.*

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

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, penting yang patut diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja pegawainya. Lembaga pemerintahan merupakan salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia. Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas- aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok atau karyawan, secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, Dedy, Veithzal dan Mulyadi, (2009)

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pengaruh, dimana dalam sebuah kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela dan antusias terhadap tujuan kelompok (Sutikno, 2014). Gaya kepemimpinan mengedepankan musyawarah untuk mencapai mufakat, memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, penekanannya pada rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik, pendekatan kerja dari, oleh, dan untuk kepentingan bersama penilaian kinerja merupakan bentuk evaluasi kerja dengan menilai hasil kerja atau prestasi kerja.

Jacson, (2006) mengatakan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan atau pegawai. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Apabila kinerja sumber daya aparatur pemerintah dalam organisasi pemerintahan baik, maka kinerja institusi kinerja pemerintah baik juga. Tetapi dalam kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan.

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan atau kantor. Kinerja pegawai merupakan penampilan hasil dari individu atau kelompok yang tidak terbatas kepada seseorang yang memiliki jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personel di dalam sebuah organisasi (P. Stepen, 2009). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal ini dilakukan karena kinerja pelayanan merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kepada penduduk.

Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat. Keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lainnya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas kinerja. Pegawai Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu Baturaja salah satu instansi yang bergerak dalam bidang Pemerintahan di Kecamatan.

Observasi awal yang telah dilakukan dengan cara melakukan wawancara baik lisan maupun tertulis. Memiliki pemimpin yang baik tentunya impian setiap Pegawai di Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu, seorang pemimpin dapat juga dikatakan seorang supervisor yang bertugas menganalisis dan memantau kinerja seorang guru dan karyawan. Sistem yang ada Pegawai di Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu bisa dikatakan sangat mengedepankan sistem kekeluargaan sehingga hal ini menimbulkan fenomena kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin dalam pemantapan tugas dan jam kerja untuk pegawai tetap dan pegawai honorer yang mengakibatkan berkurangnya tingkat kedisiplinan kinerja pegawai tetap bahkan memunculkan kecemburuan sosial terhadap rekan kerja. Serta kurangnya motivasi dari seorang pemimpin yang dimana seorang pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kualitas kerjanya, memberikan pekerjaan pada pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya, kurangnya dorongan dari seorang pemimpin, pegawai keluar sebelum jam istirahat.

**Tabel 1 Data Pegawai PNS Kantor Kecamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu**

No	Kecamatan	Pegawai
1.	Baturaja Barat	20 Orang
2.	Baturaja Timur	15 Orang
3.	Kedaton Peninjauan Raya	12 Orang
4.	Lengkiti	20 Orang
5.	Lubuk Batang	17 Orang
6.	Lubuk Raja	11 Orang
7.	Muara Jaya	11 Orang
8.	Pengandonan	20 Orang
9.	Peninjauan	14 Orang
10.	Semidang Aji	18 Orang
11.	Sinar Peninjauan	6 Orang
12.	Sosoh Buay Rayap	14 Orang
13.	Ulu Ogan	11 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>189 Orang</b>

Sumber: BPSDM Ogan Komering Ulu

Potu, (2013) mengatakan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga bisa menjadi kendala dalam melakukan aktifitas dalam bekerja baik dari faktor internal maupun eksternal. Keadaan lingkungan kerja di kantor Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari segi fisik yakni: pewarnaan tembok yang kurang enak dipandang, pencahayaan yang kurang baik, ventilasi udara yang tidak bersirkulasi dengan baik, kebersihan yang masih belum bisa dikatakan dengan baik. Sementara untuk dilihat dari segi non fisik adalah pembagian kerja pegawai yang masih belum sesuai sehingga menimbulkan kecemburuan sosial. Serta kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa dilihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*.

Motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti. Memberi motivasi merupakan sesuatu yang penting di suatu organisasi. Pegawai akan bekerja keras jika mendapatkan motivasi akan mampu mendorong agar yang bekerja semangat dan berhasil memberikan manfaat positif terhadap kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, pegawai tentu tidak mampu membereskan pekerjaannya dengan standar atau diatas standar karena motivasi dalam bekerja belum terpenuhi secara penuh. Seseorang pegawai memiliki kemampuan bekerja tinggi namun tidak mempunyai motivasi guna menyelesaikan tugas maka hasil dalam pekerjaan tidak akan berhasil. Dorongan atau semangat individu yang rendah akan mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi rendah. Hal ini dapat dibuktikan melalui gaji yang diterima oleh pegawai Kantor Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti. Penerapan motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja dari pegawai. Dilihat dari rekan kerja, masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu kondisi kerja yang tidak nyaman, dapat dilihat dari kurangnya fasilitas tempat duduk untuk masyarakat yang lagi melakukan rekaman KTP dan terdapat beberapa kekurangan kelengkapan pada kantor Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti seperti komputer, sehingga menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja.

Potu, (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kemudian motivasi akhir kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja. Tetapi ada juga penelitian – penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah hasil penelitian dari (Hidayat, 2019) melakukan penelitian tentang Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Hasibuan (2017:170) Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Rivai (2006), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga diartikan sebagai perilaku yang menekankan fokus pada kemaslahatan prangan banyak, kepemimpinan otentik juga menekankan standar normatif (Lemoine et al, 2019) Selain itu, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Keunggulan memberikan ketentuan melakukan penilaian dan menjatuhkan pilihan.
2. Kemampuan memotivasi berhubungan dengan kreatifitas mengidentifikasi serta mengontrol pegawai. Keterampilan merupakan bentuk lain dari keunggulan kepemimpinan, yaitu keunggulan dalam mensugesti serta mempengaruhi para pegawai untuk mencapaitujuan.
3. Kemampuan komunikasi suatu kapasitas selama waktu yang dihabiskan untuk menyampaikan data yang berisi pesan, pikiran, pemikiran oleh pihak (komunikator) untuk pihak lain (komunikan).
4. Tanggung jawab dan bertanggung jawab untuk organisasi atas pencapaian buruk maupun baik.

### **Konsepsi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti, (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya.

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Handayani, et.,al (2019) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu: Lingkungan kerjafisik (*physical working environtment*) dan Lingkungan kerja non fisik (*nonphysical working environtment*). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik adalah yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja sama, ataupun hubungan dengan bawahan.

Rahmawati et al., (2014) menyatakan “lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan”. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

### **Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

(Zainie et al., 2015) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik di antaranya:

#### **1. Pencahayaan**

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut (P. Stepen, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

#### **2. Suhu Udara**

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja.

#### **3. Kelembaban**

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### **4. Sirkulasi Udara**

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu

organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak.

#### **5. Tingkat Kebisingan**

Kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

#### **6. Hubungan Karyawan Dengan Atasan**

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **7. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan**

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja (Danang, 2013) adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman, karena dengan suasana kerja yang seperti itu membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang dimaksud dalam hal ini adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang dimaksud disini adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

#### **Konsepsi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan bentuk dorongan serta upaya seseorang mampu mengerjakan suatu pekerjaan dan memiliki keinginan yang dimiliki masing-masing individu agar mampu memberikan sentuhan untuk melakukan tindakan yang baik

sesuai dengan ketentuan (Purba, Iwani, 2015). Bentuk motivasi kerja seorang karyawan yaitu mampu memegang teguh dan bekerja sesuai dengan peran untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, adanya motivasi untuk dapat memberi pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja dan meningkatkan kualitas kinerja dari para karyawan untuk berkontribusi pada organisasi atau perusahaan (Endra, 2021).

Motivasi adalah rasa ingin yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan serta mampu meningkatkan adanya rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Wulandari et al., 2020). Indikator motivasi terdiri dari: gaji, bonus, jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi (Wulandari et al., 2020).

Motivasi kerja ialah sebuah rangsangan atau stimulus untuk semua pekerja dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas. Dari baiknya motivasi, maka pekerja merasakan semangat dan senang menjalankan pekerjaan dan bisa menumbuhkan serta mengembangkan lembaga tersebut. Setiap pegawai yang termotivasi selalu mempunyai keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin dan menginginkan hasil yang lebih baik untuk mencapai tujuannya (Afiat, 2023).

Motivasi adalah kekuatan mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Dengan memberikan motivasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dimana motivasi adalah penyebab dalam membentuk performa individu dan menjadi dorongan untuk seseorang dapat tergerak untuk memiliki keinginan untuk melakukan kegiatan yang produktif hingga bisa menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi pribadinya dan orang lain. Motivasi kerja dinilai berdampak besar bagi keberhasilan individu (Jaya et al., 2020).

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja perangkat desa. Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perangkat desa adalah dorongan atau kekuatan yang timbul dari dalam diri perangkat desa untuk mau bekerja keras dan antusias melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi suatu organisasi akan berhasil ketika pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### a. Pola Motivasi Kerja

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Menurut (Eith Davis, Newstrom, 1885) : empat macam pola motivasi yang sangat penting:

- a. Motivasi Prestasi (*achievement motivation*) mendorong dalam diri orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- b. Motivasi Afiliasi (*affiliation motivation*) merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
- c. Motivasi Kompetensi (*competence motivation*) merupakan dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk inovatif.
- d. Motivasi Kekuasaan (*power motivation*) adalah dorongan untuk mempengaruhi



orang-orang dan mengubah situasi. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

b. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi. Adapun indikator motivasi kerja (Mangku negara, 2015:111) yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
3. Tingkat cita – cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

d. Teori Motivasi Kerja

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsik dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat “needs hierarchy theory” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*). Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.
3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*) Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*). Semua orang memerlukan pengakuan

atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*) Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi.

e. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangatlah dibutuhkan dalam bekerja. Namun motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dimana (Fauzia, 2019:45) motivasi kerja sebagai proses pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut adalah:

- a. Faktor didalam diri individu (internal), yaitu: (a) Usia atau Kematangan pribadi; (b) Tingkat Pendidikan; (c) Keinginan pribadi; (d) Kebutuhan; (e) Kelelahan dan rasa bosan; (f) Kepuasan kerja.
- b. Faktor diluar diri individu (eksternal), yaitu: (a) Lingkungan kerja yang mendukung; (b) Kompensasi yang cukup; (c) Supervisi yang baik; (d) Penghargaan atas prestasi; (e) Status dan tanggung jawab; (f) Peraturan yang berlaku,
- c. Budaya organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah usia atau kematangan diri individu, tingkat pendidikan, keinginan pribadi, kelelahan dan rasa bosan, lingkungan kerja, kompensasi yang cukup, penghargaan atas prestasi dan tanggung jawab.

c. Metode-Metode Motivasi Kerja

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil, yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang setuju.

Berdasarkan teori dari (eith Davis, Newstrom, 1885) menyatakan bahwa motivasi seseorang itu cenderung memiliki pola motivasi yang terdiri atas:

- a. Motivasi berprestasi (*Achievement Motivation*)
- b. Motivasi afiliasi (*Afilliation Motivation*)
- c. Motivasi kompetensi (*Competence Motivation*)
- d. Motivasi kekuasaan (*Power Motivation*)

### **Konsepsi Kinerja Pegawai**

(Jacson, 2006) menyatakan kinerja (*Performance*) adalah apa yang dilakukan

atau tidak dilakukan oleh karyawan atau pegawai. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkansetiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan (Jacson, 2006).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh kekuasaan (Jacson, 2006).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (M. Hasibuan, 2017) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Zainie et al., 2015).

Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Menurut Robbins, (2006: 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan data yang diperoleh berasal dari data primer dan data sekunder, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuisioner. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2022).

#### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah pegawai di kabupaten Ogan Komering Ulu yang menjadi populasi sebanyak 189 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, dimana responden peneliti merupakan pegawai kantor Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti yang terjangkau saat pengambilan data. Maka, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 36 responden.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan daripada perempuan, Dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 23 orang (63,9%) dan perempuan sebanyak 13 orang (36,1%).

#### **Uji Validitas**

Sebuah instrument dikatakan valid apabila memenuhi riteria penerimaan/penolakan sebagai berikut:

- Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed  $\leq$  0,05), dinyatakan valid.

- Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig. 2-tailed >  $\alpha$ 0,05), dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 25 dan hasilnya dapat dilihat pada table 2.  
 Tabel 2.

Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Probabilitas	Nilai Sig	Sig <0,05 Valid Sig > 0,05 Tidak Valid
<b>Kepemimpinan (X1)</b>			
Pernyataan 1	0,879	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,798	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,807	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,571	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,673	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,600	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,687	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,544	0,001	Valid
Pernyataan 9	0,650	0,000	Valid
Pernyataan 10	0,843	0,000	Valid
Pernyataan 11	0,879	0,000	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>			
Pernyataan 1	0,914	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,871	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,933	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,909	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,928	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,907	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,708	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,539	0,001	Valid
Pernyataan 9	0,685	0,000	Valid
Pernyataan 10	0,642	0,000	Valid
<b>Motivasi Kerja (X3)</b>			
Pernyataan 1	0,745	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,724	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,711	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,748	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,839	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,836	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,817	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,724	0,000	Valid

<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Pernyataan 1	0,877	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,850	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,907	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,870	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,884	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,878	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,593	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,629	0,000	Valid
Pernyataan 9	0,480	0,003	Valid
Pernyataan 10	0,545	0,001	Valid

Sumber: data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan table 2. dapat diketahui bahwa nilai sig. dari masing - masing item pernyataan adalah nilai sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuisioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno, 2017:79). Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama 0,70.

Tabel 3.  
 Hasil Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan (X1)	0,895	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,938	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,982	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,915	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan table 3. dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variable adalah di atas 0,70. Hal ini berarti seluruh item pernyataan reliabel dan seluruh tes konsisten karena memiliki reliabel yang kuat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Penggunaan uji Kolmogorof-Smirnov atau uji K-S termasuk dalam golongan non parametrik karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S, data dikatakan normal apabila nilai Sign > 0,05. (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:134)

Tabel 4.  
 Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97355541
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.111
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa nilai sig > 0,05 atau 0,077 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dikatakan normal.

#### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan Dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Karena nilai VIF pada masing – masing variabel < 10 dan nilai *tolerance* pada masing - masing variabel > 0,1 maka dapat disimpulkan dalam regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5.  
 Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1	(Constant)	20.272	9.716		-2.086	.045		
	Kepemimpinan	.332	.137	.207	2.414	.022	.977	1.024
	Lingkungan Kerja	.722	.078	.808	9.308	.000	.955	1.047
	Motivasi Kerja	.396	.146	.236	2.723	.010	.958	1.044

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan output regresi pada masing – masing variabel < 10 dan nilai *tolerance* pada masing - masing variabel > 0,1 maka dapat disimpulkan dalam regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji Gletser dengan kriteria apabila nilai Sig. > 0,05 mengindikasi bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas. (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:138)

Tabel 6.  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.283	6.538		.961	.344
	Kepemimpinan	-.087	.092	-.159	-.939	.355
	Lingkungan Kerja	.079	.052	.258	1.507	.142
	Motivasi Kerja	-.083	.098	-.144	-.845	.404

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan output regresi antara residual dengan variable – variable independent menunjukkan nilai signifikan > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda.

Tabel 7.  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.272	9.716		-2.086	.045
	Kepemimpinan	.332	.137	.207	2.414	.022
	Lingkungan Kerja	.722	.078	.808	9.308	.000
	Motivasi Kerja	.396	.146	.236	2.723	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan tabel 7. tersebut dapat dilihat perhitungan regresi linear berganda maka persamaan regresi berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20,272 + 0,332 X1 + 0,722 X2 + 0,396 X3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,272 yang berarti jika variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 20,272 .
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,332 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) bernilai tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,722 menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,722 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X3) dan Kepemimpinan (X1) bernilai tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja (X3) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,396 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X3) bernilai tetap.

#### Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variable independent secara parsial terhadap variable dependent.

Tabel 8.  
 Hasil Uji T

Variable Bebas	t-hitung	Nilai sig.	Nilai Sig < 0,05 Berpengaruh Nilai Sig > 0,05 Tidak Berpengaruh
Kepemimpinan	2,414	0,022	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	9,308	0,000	Berpengaruh
Motivasi Kerja	2,723	0,010	Berpengaruh

Sumber: Data Primer 2024 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai signifikan masing – masing variable adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti masing – masing variable X berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### Uji F

Hasil perhitungan uji simultan (F) dapat ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel 9.  
 Hasil Uji F  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.168	3	344.723	35.645	.000 <sup>b</sup>

Residual	309.471	32	9.671	
Total	1343.639	35		

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

Sumber : Data Primer 2024 (Diolah)

Hasil uji F pada table di atas menunjukkan hasil pengujian serentak seluruh parameter menunjukkan bahwa nilai signifikan F  $0,000 < 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

**Koefisien Determinasi**

Tabel 10.  
 Hasil Uji F

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.770	.748	3.10982

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer 2024 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,748. Nilai R<sup>2</sup> tersebut mengartikan bahwa kontribusi kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 74,8% sementara sisanya 25,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti, seperti variable hubungan antar manusia, lingkungan kerja, disiplin, dan lain -lain.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar sebesar  $2,414 > t_{tabel} 2,03452$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) namun yang terjadi di Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu mengenai variabel Kepemimpinan (X1) mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengkoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khoril, M & Oktavia Rahma Nurul, 2019). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar sebesar  $9,308 > 2,03452$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), namun yang terjadi di Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu mengenai variabel Lingkungan Kerja (X2) Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat dikatakan kurang baik, karena gedungnya sudah tidak layak dan belum lengkapnya sarana seperti kursi meja, dan Lemari yang sudah kusam selain itu juga masih terdapat banyak berkas-berkas yang tertumpuk dan kurang rapi. Ditambah tidak tersedianya CCTV dan keamanan seperti kantor belum mempunyai security yang dapat mengakibatkan ketidakamanan di sekitar Kecamatan Lubuk Batang dan Kecamatan Lengkiti tersebut. Dengan adanya CCTV, maka dapat memantau aktivitas di area kerja, mengurangi resiko pencurian, atau tindakan kriminal lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad Jusdiana Andi, Mappamiring, Nuryanti Mustari 2022). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar sebesar  $2,723 > 2,03452$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), namun yang terjadi di Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu mengenai variabel Motivasi Kerja (X3) Pegawai yang mempunyai suatu motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak baik terhadap dirinya dan terhadap kantor kecamatan tersebut. Dengan adanya motivasi tersebut pegawai akan mempunyai tanggung jawab yang harus ia kerjakan dalam waktu yang sudah di tentukan. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara optimal. Pada dasarnya tingkat motivasi seorang karyawan melakukan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motivasi yang mempengaruhinya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Handoko bahwa “motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang”. Pemberian motivasi dapat berupa hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat atau pemberian peringatan atau hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Siti

Maisaroh (2018) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Lengkiti dan Kecamatan Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiat, R. . (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota polri di polrestabes makasar*. 357–374.
- Danang, S. (2013). *Metode Penelitian Akuntansi* (R. Aditama (ed.)).
- Dedy, Veithzaldan Mulyadi, R. (2009). *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- eith Davis, Newstrom, J. W. (1885). *Perilaku dalam organisasi* (P. S. A. H. Malang (ed.)). Erlangga.
- Endra, T. S. S. (2021). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Dazzel Company Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Fauzia, A. (2019). *starategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Febriani, F., & Tanuwijaya, J. (2022). the Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee Performance At Pt Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1243–1253. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v11i03.307>
- Garis, R. R., Garvera, R. R., Sihabudin, A., & A., & Galuh, U. (2021). Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran. *Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 295. <https://doi.org/10.25157/dak.v8i2.575%0A8>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Anaisis Multivariate dengan Program SPSS 19* (U. Diponegoro (ed.); 2nd ed.).
- Handayani, Y., Butarbutar, M., W., & A., & Chandra, E. (2019). No TitlPengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematang siantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.e. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Harbani, P. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi* (empat).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bumi aksara.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jacson, M. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelia (ed.)).
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke).
- Marfuah, & Ruzikna. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru). *JOM FISIP Vol. 2 No. 2 – Oktober 2015*, 2(2), 1–15.
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan*, 47–54. [jurnal.polsri.ac.id](http://jurnal.polsri.ac.id)
- Nawawi, H. H. (Eds). (2003). *Kepemimpinan Organisasi., Mengefektifkan*. Gajah Mada University Press, Bulaksumur.
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/507>
- P. Stepen, R. (2009). *Perilaku Organisasi* (10th ed.).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Purba, Iwani, and N. A. T. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi 4 (1): 22–33*.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,

- 8(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Saputra, M. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Member D'Oksigen Clasik Fitnes Di Kota Padang. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 955. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i4.5675>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.
- Singih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1556>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kumulatif, kuantitatif, R&D*.
- Sutikno. (2014). *pemimpin dan kepemimpinan : Tips Praktis untuk menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistik Lombok.
- Wulandari, N., Arifin, A., Istiqomah Pujiningtiyas, R., Arifin, M., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Perbankan Syariah Di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2), 295–302. [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5886](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5886)
- Zainie, N., Hamid, A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 4, 3. [www.irmbrjournal.com](http://www.irmbrjournal.com)