

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Di Makassar

Ariadiansyah Al – Giffari , **Bahar Sinring**², **Roslina Alam**³, **Ratna Dewi**⁴,

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

The research objective was to identify and analyze the influence of Leadership, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at the Office of the Population and Civil Registry Office of South Sulawesi Province. This study uses data collection techniques through interviews, observation, documentation and distribution of questionnaires. The analysis used is descriptive quantitative analysis, multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results showed that the variables of leadership and work motivation partially had a negative and insignificant effect on employee performance at the Office of the Population and Civil Registration Office of the Province of South Sulawesi, while the work environment partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees at the Office of the Office of Population and Civil Registry of the Province of South Sulawesi. Civil Servants of South Sulawesi Province.

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

Copyright (c) 2023

 Corresponding author : daengarhie49@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya organisasi yang telah ditetapkan. Peningkatan kemampuan kinerja pegawai dapat dilaksanakan melalui berbagai macam upaya, baik yang didasarkan pada sistem pembinaan prestasi kerja, pembinaan karier, pemberian motivasi, dan pemberian penghargaan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki, menciptakan keabran pada pimpinan dan anggota organisasi juga salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keabran tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok dalam bekerja.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, apabila para pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dapat terwujud dalam tindakan dan pelaksanaan tugas sehari-hari yang mempunyai pengaruh dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang diukur dalam ukuran kinerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya juga tidak terlepas dari lingkungan kerja yang dianut oleh para pegawai dalam bekerja. Lingkungan Kerja yang ada pada masing-masing pegawai tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai pada melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja menjadi sangat penting sebagai sebuah organisasi karena dianggap mampu mempengaruhi kinerja kearah lebih baik, serta mampu mempengaruhi kinerja setiap pegawai.

Fenomena yang terlihat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa dalam beberapa keputusan, Pimpinan pada jabatan pengawas atau setara eselon IV dan Jabatan Administrator atau setara eselon III dirasa inkonsistensi dan terjadi kesenjangan antara pimpinan dan pegawai lain, hal tersebut sangat berefek dan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap pegawai yang dipimpinnya. Hal ini dirasa menjadi sebuah model kepemimpinan seorang pemimpin dimana inkonsistensi kerap timbul dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal lain masih kurangnya dalam memberikan dorongan motivasi antar pegawai yang nantinya sangat berdampak pada hasil dan tujuan organisasi, namun tidak sedikit pula pimpinan telah memberikan motivasi kepada pegawai lain akan tetapi dalam hal ini masih menimbulkan masalah karena motivasi kerja belum diaplikasikan secara maksimal oleh pegawai. Motivasi yang rendah pada sebagian pegawai akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Akan tetapi berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan beberapa staff, mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, adanya pegawai yang ditempatkan diluar menguasai bidang kerjanya.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu apakah Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan?.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Erlangga (2018:63) "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan". Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi proses manajemen yang menjadi tanggung jawab seorang manajer, disamping fungsi-fungsi lain, seperti: merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengevaluasi dan mengembangkan. Fungsi pokok pemimpin dan management organisasi dibagi dalam empat kategori, yaitu:

1. Planing (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Actuating/Leading (Kepemimpinan)
4. Controlling (Pengawasan/Pengendalian)

Menurut Chaniago (2017:3) Fungsi kepemimpinan bagi pemimpin dalam manajemen merupakan aktivitas yang berusaha memikirkan apa saja yang akan dikerjakannya, berapa ukuran dan jumlahnya, siapa saja yang melaksanakan dan mengendalikan, agar tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Kartono (2016) menyatakan indikator kepemimpinan yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan, adalah suatu yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi, adalah dalam rangka mencapai tujuan para anggota organisasi rela untuk mengeluarkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk melaksanakan segala tanggung jawab dan kewajibannya secara maksimal.
3. Kemampuan Komunikasi, adalah bakat untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami maksud yang disampaikan.
4. Kemampuan Mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan membuat orang lain mengikuti instruksinya menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaanya secara efektif.
5. Tanggung Jawab, Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk bekerja secara maksimal. Menurut Robbins dan Judge (dalam Kusumawati dkk, 2022:541), "Motivasi adalah Proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan

seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan kesuatu tujuan yang menguntungkan organisasi, dengan kata lain motivasi harus memiliki dimensi arah yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan negative. Berdasarkan penjelasan tersebut sejalan dengan kondisi realistik dunia kerja saat ini yang tidak dapat dipungkiri bahwa timbulnya motivasi kerja khususnya bagi pegawai yang mengabdikan pada lembaga pemerintah maupun swasta lebih banyak dipengaruhi faktor dari luar. Menurut Wibowo (2011:162), Indikator motivasi terdiri atas 3 jenis yaitu :

1. Gaji, adalah suatu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu kantor, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Penghargaan, yang dimaksud dapat berupa fisik maupun non fisik, bagi pegawai sipil pemerintah penghargaan resmi diberikan dalam bentuk Piagam tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya yang diberikan langsung oleh Presiden Republik Indonesia.
3. Penerapan Sanksi, Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan disiplin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Nitisemito dalam Mahmudah (2019:56), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, sementara itu manfaat yang diperoleh karena dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada didalamnya. Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator, diantaranya:

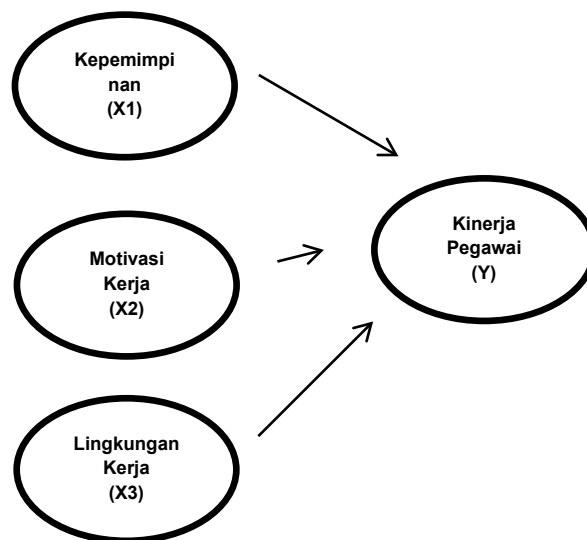
1. Lingkungan Kerja Fisik, adalah lingkungan disekitar pekerja itu sendiri, kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Setiap Pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut mangkunegara dala (sukmarwati, dkk 2020), “mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Indikator yang menjadi tolak ukur dalam mencapai atau menilai kinerja, menurut john miner dalam Edison, anwar & komariyah (2017:192) yaitu:

1. Kualitas (mutu), yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas (jumlah), yaitu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerjasama, Bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

METODOLOGI

Penulisan karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokus penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Fokus dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan sumber data yang diperoleh bersumber dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data ini berupa observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil provinsi Sulawesi Selatan. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 52 orang pegawai, oleh karena itu populasi kecil tidak sampai 100 orang maka semua populasi dijadikan responden dan menggunakan metode sensus. Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode sebagai berikut: (1) Analisis Pengujian Asumsi Klasik Yang Meliputi, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas; (2). Analisis Kuantitatif Meneliputi Analisis Regresi Berganda Dan Uji Parsial (Uji-T)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui hasil perhitungan statistic yang telah dilakukan diperoleh hasil thitung sebesar 1,625 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,111 dimana hasil ini berarti $0,111 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil rata rata tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena dua faktor, faktor pertama karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak sejalan dengan pegawainya, sehingga tidak sedikit keputusan yang diambil tanpa mempertimbangkan masukan dari pegawai lain sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan melihat nilai rata rata variabel kepemimpinan yaitu: pengambilan keputusan dengan nilai mean 3,92, Motivasi dengan nilai mean 4,04, Komunikasi dengan nilai mean 4,08, Mengendalikan bawahan dengan nilai mean 4,12, dan Tanggung jawab dengan nilai mean 4,06. Berdasarkan pada nilai rata rata diatas maka disimpulkan indikator Pengambilan keputusan dan Motivasi yang merupakan nilai rata rata terendah.

Faktor kedua indikasi pimpinan kurang memberikan edukasi dan motivasi yang kuat kepada pegawai sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai karena pemberian motivasi yang lemah akan menghasilkan kinerja yang lemah, hal ini menjadikan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

Hal ini sejalan dengan melihat nilai rata rata variabel kepemimpinan yaitu: pengambilan keputusan dengan nilai mean 3,92, Motivasi dengan nilai mean 4,04,

Komunikasi dengan nilai mean 4,08, Mengendalikan bawahan dengan nilai mean 4,12, dan Tanggung jawab dengan nilai mean 4,06. Berdasarkan pada nilai rata rata diatas maka disimpulkan indikator Pengambilan keputusan dan Motivasi yang merupakan nilai rata rata terendah. Dengan Demikian, maka hipotesis pertama yang mengatakan bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan ditolak karena tidak memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh peneliti Khairunnisa (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar” yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja. Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, variabel terikat yaitu kinerja. Perbedaan terletak pada jumlah sample dan lokasi penelitian, uji-uji yang digunakan dan hasil penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pada variabel ini juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan statistic yang telah dilakukan oleh penulis dimana nilai thitung sebesar 1,076 dengan taraf signifikansi sebesar $0,287 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima H_1 ditolak. Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan masih banyaknya pegawai yang menerima gaji tidak sesuai dengan kapasitas pekerjaannya.

Faktor kedua kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, selain pemberian penghargaan satya lencana yang memiliki masa pengabdian 10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun pengabdian, hal ini menjadikan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan melihat hasil rata rata setiap indikator pada variabel yaitu: Gaji dengan nilai mean 3,98, tunjangan dengan nilai mean 4,27, Penghargaan dengan nilai mean 3,85, sikap dalam bekerja dengan nilai mean 4,17 dan bekerja sesuai dengan SOP dengan nilai mean 4,31. Berdasarkan hasil data tersebut Gaji merupakan nilai rata rata terendah dan SOP merupakan nilai rata rata tertinggi.

Dengan Demikian, maka hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan ditolak karena tidak memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh peneliti Sudirman Gulo (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat” yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja. Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, variabel terikat Kinerja. Perbedaan terletak pada jumlah sample dan lokasi penelitian, uji-uji yang digunakan dan hasil penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada variabel Lingkungan Kerja membuktikan bahwa variabel ini memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan statistic dimana nilai thitung sebesar 3,382 dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini sejalan dengan melihat hasil rata rata indikator pada setiap variabel yaitu: lingkungan kerja fisik penerangan/cahaya dengan nilai mean 4,04, lingkungan kerja fisik AC dengan nilai mean 3,88, hubungan antar pegawai dengan nilai mean 4,02 dan komunikasi antar pegawai dengan mean 4,00 serta intimidasi antar pegawai dengan nilai mean 4,02. Berdasarkan hasil data tersebut lingkungan kerja fisik AC merupakan nilai rata rata terendah dan lingkungan kerja fisik penerangan merupakan nilai rata rata tertinggi.

Dengan demikian, variable lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan, maka hipotesis Ketiga yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu oleh peneliti Andi Suci Ramadhani Putri Agustang (2020) yang berjudul "Faktor Lingkungan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo" Yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja. Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, variabel bebas Kinerja. Perbedaan terletak pada jumlah sample dan lokasi penelitian, uji-uji yang digunakan dan lokasi penelitian.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan; (2) Motivasi Kerja secara parsial memberikan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. (3) Lingkungan Kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan memberikan signifikan terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu : (1) Pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya untuk dapat menyesuaikan visi misi instansi serta setiap perubahan yang akan diterapkan juga terlebih dahulu mensosialisasikan dengan pegawai lain sehingga tidak ada rasa canggung satu sama lain atas perubahan yang terjadi, sehingga akan selalu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dapat selalu meningkatkan kinerja pegawai; (2) Pimpinan diharapkan dapat selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik; (3) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang dilakukan pada instansi yang tidak hanya berada pada ruang lingkup

yang kecil, tetapi pada instansi pemerintah yang cakupannya lebih besar misalnya ruang lingkup Provinsi Sulawesi Selatan.

Referensi:

- Adamy, Marbawi. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Ajar
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustang, Andi Suci Ramadhani Putri. 2017, Faktor Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Di Makassar. Tesis Universitas Negeri Makassar.
- Aljabar, dkk. 2021, Human Resources Management. Yogyakarta; CV Diandra Primamitra Media
- Chaniago, Aspizain. 2017, Pemimpin & Kepemimpinan. Jakarta Pusat; Lentera Ilmu Cendekia
- Chaniago, Aspizain. 2017, Pemimpin & Kepemimpinan. Jakarta Pusat; Lentera Ilmu Cendekia
- Deni, Muhammad. 2018, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sjakhyakirti, Palembang. Vol.5, Issue 5.
- Enny, Mahmudah. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya; UBHARA Manajemen Press
- Erlangga, Heri. 2018, Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship. Bandung; Fisip Unpas Press
- Ghozali, Imam. 2018, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gulo, Sudirman. 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Tesis Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Halim, Jesslyn dan Fransisca Andreani. 2017, Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. Jurnal Program manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra. Vol.5 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Huseno, Tun. 2016, Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Malang; Media Nusa Creative.
- Hutauruk, Syarfi. 2015, Gulo, Sudirman. 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Sibolga. Tesis Universitas Terbuka Jakarta.
- Indriati, Inayat Hanum. 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Universitas PGRI Yogyakarta. Vol.8, No.2
- Jasmalinda. 2021, Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembeli Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, STIE Perdagangan. Vol.1 No.10.
- John Minner et. al. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kahirunnisa. 2021, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Tesis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Kusumawati, Iko. Dkk. 2022, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, STIE. Vol.5, Issue 5.

- Masram dan Mu'ah. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo; Zifatama Publisher
- Naa, Abner. 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal Program Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta. Vol.2 No.2.
- Pristiyanti, Dita Chintia. 2016, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mayer Sukses Jaya. Jurnal Program Studi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya. Vol.4, No.2.
- Priyono dan Marnis. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo; Zifatama Publisher.
- Suherman, Usep Deden. 2019, Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum UIN SGD Bandung. Vol.1, No.2
- Sukmawarti, Armediana. Dkk. 2020, Analis Kinerja Pegawai Di Kecamatan GunungPati Kota Semarang. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro.
- Syamsurizal. 2016, Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Warta, Universitas Dharmawangsa Medan. Edisi.49
- Vanjery, Dicky Ari. 2016, Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Tesis Universitas Prof.Dr.Moestopo (beragama).