

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG <i>Azwida Apriyani dan Agus Purnomo</i>	98-107
PENGARUH PERILAKU PROFESIONALISME DAN KEPEMIMPINAN GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA SMP NEGERI 13 BANDAR LAMPUNG <i>Rochdalela dan Iskandar Ali Alam</i>	108-116
PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK TERHADAP PENERIMAAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN (PBB) DI KABUPATEN PESAWARAN <i>Riski Zulkarnain Ranggabaya, Haninun dan Afrizal Nilwan</i>	117-126
PERAN KOMITE SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMAN 1 ABUNG PEKURUN KECAMATAN ABUNG PEKURUN KABUPATEN LAMPUNG UTARA <i>Sri Arini dan Veronica Saptarini</i>	127-132
PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN SALON KECANTIKAN DAN SPA YANG DIKELOLA DI SMKN 8 BANDAR LAMPUNG <i>Restika Indah dan Selfia Alke Mega</i>	133-139
ANALISIS PENGARUH DIKLAT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA BANDAR LAMPUNG <i>Johan Yusuf dan Defrizal</i>	140-149
PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA MASYARAKAT PESISIR DALAM RANGKA PENINGKATAN EKONOMI BERBASIS PENGELOLAAN LIMBAH KELAPA <i>Moh. Ali Muhaidori dan Habiburrahman</i>	150-159
STRATEGI MANAGEMEN LOGISTIK MAKANAN DI DETASEMEN GEGANA SATBRIMOB POLDA LAMPUNG <i>Lilis Handayani dan Agus Wahyudi</i>	160-168
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI LAMPUNG <i>Nopalinda Handayani dan Hendri Dunan</i>	169-177
MODEL TRANSFORMASI MANAJEMEN PELAYANAN HAK TANGGUNGAN DARI MANUAL KE ELEKTRONIK PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR <i>Amrina Putri dan Ahmad Cucus</i>	178-185

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 12	Nomor 2	Hal 98 – 185	Bandar Lampung September 2023	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-----------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 12, Nomor 2 – September 2023

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri

Angga Febrian

Winda Rika Lestari

Yateno

Ismaul Fitroh

Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin

Sekar Wulan Prasetyaningtyas

Abdullah Muksin

Fera Nefianti

Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan

Retno Adilah Saraswati

Nova Alvia

Alamat: Jl.

Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.

0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)

Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung

Azwida Apriyani¹, Agus Purnomo²

^{1,2} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: azwida.student@ubl.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji Apakah Gaya Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan; Kedua, apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi bawahan. Sehubungan dengan masalah tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut: pertama, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; kedua, motivasi karyawan memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan masalah tersebut dan hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode analisis regresi bertingkat. Penelitian ini mengambil tempat di Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling, yakni dengan membagi populasi ke dalam sub populasi, besarnya sampel setiap sub populasi diambil secara proporsional dengan sub populasi yang lain, sehingga setiap sub populasi dapat terwakili secara proporsional sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan Bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan, secara bersamaan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai, Kecamatan Way Halim.*

Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerjanya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia (Hakam & Ruhana, 2015). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja organisasi yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi (Khairizah *et al.*, 2015). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Sutanjar & Saryono, 2019).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Rozalia *et al.*, 2015). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan / Instansi Pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pekerjaan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan/ Instansi Pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung merupakan lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung yang memiliki kewenangan di bidang pemerintahan dan pelayanan masyarakat, tentunya dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dalam upaya mewujudkan pemerintahan dan pelayanan masyarakat yang baik (*good government*) yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan Prestasi Kinerja
Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian Kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan Penempatan

- Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
 - e. Perencanaan dan Pengembangan Karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan Tindakan tertentu terkait dengan pekerjaan atau karirnya (Saragih & Simarmata, 2018). Dorongan intrinsik seperti rasa pencapaian, kepuasan dalam melakukan pekerjaan, rasa tanggung jawab, atau minat pada pekerjaan itu sendiri (Susanto, 2019). Faktor ekstrinsik berasal dari luar individu, seperti uang, pengakuan, promosi atau hadiah fisik (Jufrizen & Hadi, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik sosial, psikologis dan budaya di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada kesejahteraan, kepuasan dan produktivitas karyawan (Lestary & Harmon, 2017). Kepimpinan dan budaya organisai di tempat kerja memiliki dampak besar terhadap suasana dan motivasi kerja karyawan. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, penghargaan dan pengembangan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif (Marjaya & Pasaribu, 2019). Pengakuan atas prestasi kerja dan penghargaan dari manajemen atau rekan kerja dapat memperkuat rasa dihargai dan meningkatkan motivasi karyawan (Rosalina & Wati, 2020).

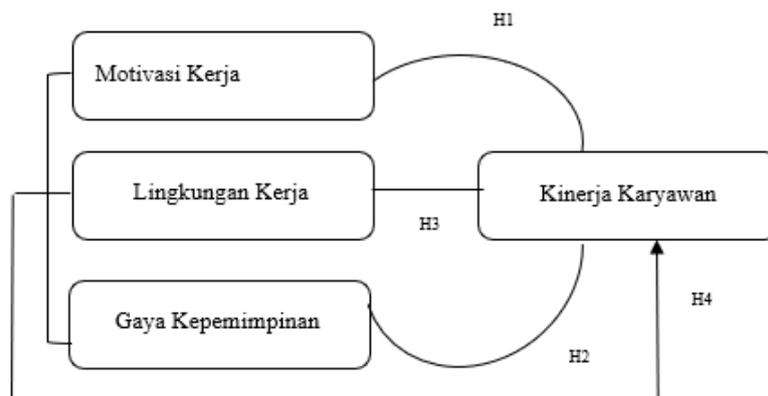
Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu cara Dimana perilaku pemimpin mempengaruhi karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Pohan et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memiliki dampak yang beragam tergantung pada konteks organisasi, tugas dan karakteristik individu. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai factor konsektual, termasuk budaya organisasi, jenis pekerjaan dan karakteristik individu. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah seseorang yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tertuju pada prestasi, produktivitas dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan mampu diukur berdasarkan kriteria, termasuk kualitas pekerjaan, pencapaian tujuan, kehadiran, inisiatif dan kontribusi terhadap tim secara keseluruhan (Ady & Wijono, 2013). Dalam beberapa organisasi, kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi Keputusan tentang promosi, bonus atau pengakuan lainnya (Theodora, 2015).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif, penelitian yang befokus pada pengumpulan dan anilisi data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis (Sari *et al.*, 2023). Teknik pengumpulan data diperoleh dengan studi kepustakaan yang diperoleh melalui literatur-literatur dan tulisan-tulisan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diliti. Kemudian studi lapangan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner/ angket. Jenis data bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari obj=yek yang diteliti yaitu pada kantor kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Data primer diperoleh secara tidak langsung dari literatur-literatur atau dari bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Objek penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung yang berlokasi di Jalan Dr. Soesiolo Komplek Pemerintah Kota Bandar Lampung. Metode analisis kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, maka semua data dari semua variable dideskripsikan dalam bentuk frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi). Analisis kuantitatif dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis T (Parsial), Uji Hipotesis (F) Simultan.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan merupakan sebuah Lembaga yang didalamnya merupakan sistem penyelenggara pemerintah di negara kesatuan republic Indonesia dimana kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten ataupun kota sekaligus penyelenggara pemerintahan umum. Kecamatan sendiri biasanya dipimpin oleh seorang camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota melalui Sekretaris Daerah. Menurut Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah pada pasal 209 dijelaskan bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota, sebagaimana dijelaskan pada ayat (2), sebagai berikut: Perangkat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas:

- a) Sekretariat daerah.
- b) Sekretaris DPRD.
- c) Dinas.
- d) Badan
- e) Kecamatan

Kedudukan Kecamatan dijelaskan pada pasal 221 UU No. 23 Th.2014 sebagai berikut:

- a) Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan.
- b) Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Perda Kabupaten/Kota berpedoman pada peraturan pemerintah.
- c) Rancangan Perda Kabupaten/Kota tentang pembentukan Kecamatan yang telah mendapatkan persetujuan bersama Bupati/Walikota dan DPRD Kabupaten/Kota, sebelum ditetapkan oleh Bupati/Walikota disampaikan kepada Menteri melalui Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat untuk mendapat persetujuan.

Jadi Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan Pemerintahan artinya dengan adanya Kecamatan, Camat sebagai pimpinan tertinggi di Kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di Kecamatan, kemudian juga Camat harus memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan.

Selanjutnya Kecamatan dibentuk cukup dengan Peraturan Daerah, dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Namun Rancangan Perda tentang pembentukan Kecamatan tersebut sebelumnya harus mendapat persetujuan Bersama antara Bupati/Walikota disampaikan kepada Menteri melalui Gubernur untuk mendapat persetujuan.

Gambaran Umum Responden

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 30 kuesioner dengan subjek penelitian adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung dan kuesioner yang dikembalikan sejumlah 30 kuesioner. Jadi responden rate atau tingkat pengembalian pada penelitian ini adalah 100% dan semua jawaban

responden lengkap dan layak digunakan untuk dianalisa. Berdasarkan jawaban responden, maka gambaran umum responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

No	Karakteristik Responden Berdasarkan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	• Laki- laki	18	60,00
	• Perempuan	12	40,00
Usia (Umur)			
2	• 25- 35	19	63,34
	• 36- 45	7	23,33
	• 46- 55	4	13,33
Status Kepegawaian			
3	• PNS	21	70,00
	• Honorer	9	30,00
Masa Kerja			
4	• 1 - 14	19	63,34
	• 15 – 30	11	36,66

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang atau setara (60,00%) dan yang berjenis kelamin perempuan hanya 12 orang atau setara (40,00%). Responden yang masuk kelompok usia 25- 35 tahun sebanyak 19 orang atau (63,34%), yang masuk kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 7 orang atau (23,33%) dan yang masuk kelompok usia 46- 55 sebanyak 4 orang atau (13,33%). Responden yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sebanyak 21 orang atau (70,00%) dan yang berstatus sebagai tenaga Honorer hanya 9 orang atau (30,00%). Sedangkan responden yang mempunyai masa kerja antara 1- 14 tahun sebanyak 19 orang atau (63,34%) dan yang mempunyai masa kerja antara 15 - 30 sebanyak 11 orang atau (36,66%). Artinya pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung didominasi oleh kaum laki-laki, sebagian besar masih dalam usia produktif, sebagian besar telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), didominasi oleh pegawai yang cukup berpengalaman

Uji Validitas

Dalam uji validitas data digunakan *Pearson's Product Moment*, sedangkan untuk uji reliabilitas data menggunakan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan Program SPSS 19.0 untuk uji validitas data diperoleh nilai koefisien korelasi *Pearson's Product Moment* untuk masing-masing item pertanyaan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	r _{hitung}	Kondisi r _{tabel} =0,361	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	P1	0,727	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P2	0,668	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P3	0,771	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P4	0,300	r _{hitung} < r _{tabel}	In-Valid
	P5	0,613	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P6	0,516	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P7	0,353	r _{hitung} < r _{tabel}	In-Valid
	P8	0,363	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P9	0,433	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P10	0,373	r _{hitung} < r _{tabel}	Valid
	P11	0,588	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P12	0,727	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P13	0,819	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P14	0,727	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P15	0,308	r _{hitung} < r _{tabel}	In-Valid
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,638	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P2	0,446	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	P3	0,720	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

	P4	0,857	r hitung > r tabel	Valid	
	P5	0,553	r hitung > r tabel	Valid	
	P6	0,465	r hitung > r tabel	Valid	
	P7	0,316	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P8	0,331	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P9	0,490	r hitung > r tabel	Valid	
	P10	0,662	r hitung > r tabel	Valid	
	P11	0,720	r hitung > r tabel	Valid	
	P12	0,553	r hitung > r tabel	Valid	
	P13	0,539	r hitung > r tabel	Valid	
	P14	0,636	r hitung > r tabel	Valid	
	P15	0,250	r hitung < r tabel	In-Valid	
	Gaya Kepemimpinan (X3)	P1	0,567	r hitung > r tabel	Valid
		P2	0,378	r hitung > r tabel	Valid
		P3	0,593	r hitung > r tabel	Valid
P4		0,474	r hitung > r tabel	Valid	
	P5	0,540	r hitung > r tabel	Valid	
	P6	0,397	r hitung > r tabel	Valid	
	P7	0,666	r hitung > r tabel	Valid	
	P8	0,333	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P9	0,855	r hitung > r tabel	Valid	
	P10	0,241	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P11	0,560	r hitung > r tabel	Valid	
	P12	0,446	r hitung > r tabel	Valid	
	P13	0,200	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P14	0,595	r hitung > r tabel	Valid	
	P15	0,541	r hitung > r tabel	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,267	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P2	0,461	r hitung > r tabel	Valid	
	P3	0,531	r hitung > r tabel	Valid	
	P4	0,625	r hitung > r tabel	Valid	
	P5	0,545	r hitung > r tabel	Valid	
	P6	0,561	r hitung > r tabel	Valid	
	P7	0,284	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P8	0,342	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P9	0,183	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P10	0,401	r hitung > r tabel	Valid	
	P11	0,329	r hitung < r tabel	In-Valid	
	P12	0,625	r hitung > r tabel	Valid	
	P13	0,583	r hitung > r tabel	Valid	
	P14	0,689	r hitung > r tabel	Valid	
	P15	0,581	r hitung > r tabel	Valid	

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 2 diketahui bahwa semua pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) gaya kepemimpinan (X_3) dan kinerja pegawai (Y) diatas adalah valid (kecuali butir pertanyaan nomor 4, 7 dan 15 untuk variabel motivasi kerja (X_1) dinyatakan in-valid, butir pertanyaan nomor 7,8 dan 15 untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan in-valid, butir pertanyaan nomor 8, 10 dan 13 untuk variabel gaya kepemimpinan (X_3) dinyatakan in-valid, sedangkan item pertanyaan nomor 1, 7, 8, 9, dan 11 untuk variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan in-valid). Dikatakan valid karena nilai koefisien korelasi *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361.

Karena hampir semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel penelitian pada uji validitas diatas sudah dinyatakan valid (didas 50%), maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	N of Items	Cronbach's Alpha	Kondisi	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	15	0,819	> 0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	15	0,857	> 0,60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	15	0,774	> 0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	15	0,872	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas tampak nilai koefisiensi *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian, yakni motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) gaya kepemimpinan (X₃) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai batas minimal 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006) sehingga semua variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besaran kontribusi pengaruh motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung dapat diketahui melalui Koefisien Determinasi (R²). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 19.0 diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R²) seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,677	2,515

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R²) motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) secara bersama-sama menunjukkan nilai sebesar 0,711. Hal ini menggambarkan bahwa 71,1% variansi perubahan kinerja pegawai pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung disebabkan oleh motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Analisi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5,651	6,984		,809	,426
	MOTIVASI KERJA	,058	,126	,075	,461	,649
	LINGKUNGAN KERJA	,167	,098	,225	1,696	,102
	GAYA KEPEMIMPINAN	,937	,169	,781	5,546	,000

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.9 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,651 + 0,058X_1 + 0,167X_2 + 0,937X_3 \dots\dots\dots (4)$$

$$Y = 5,651 + 0,058X_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 5,651 + 0,167X_2 \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = 5,651 + 0,937X_3 \dots\dots\dots (3)$$

Berdasarkan tabel 5 dan persamaan tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X₁) sebesar +0,058 mengandung arti bahwasanya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan

- terhadap variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung sebesar 0,058 pada konstanta 5,651.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar +0,167 mengandung arti bahwasanya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung sebesar 0,167 pada konstanta 5,651.
 - Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar +0,937 mengandung arti bahwasanya terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung sebesar 0,937 pada konstanta 5,651

Uji Hipotesis Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Hasil Uji t Motivasi Kerja (X_1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	33,970	7,255		4,682	,000
	MOTIVASI KERJA	,452	,120	,579	3,756	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 3,756 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa *hipotesis pertama* yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X_2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	39,250	7,247		5,416	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,368	,122	,497	3,030	,005

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 3,030 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa *hipotesis kedua* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X_3)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	9,405	6,767		1,390	,176
	GAYA KEPEMIMPINAN	,987	,129	,823	7,657	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 7,657 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa *hipotesis ketiga* yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Uji F (Simultan) Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,258	3	134,753	21,306	,000 ^a
	Residual	164,442	26	6,325		
	Total	568,700	29			

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 9 di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 21,306 sehingga nilai $F_{hitung} > \alpha=0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa *hipotesis ke-empat* yang menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan yang termaktub pada bab hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara nyata berdasarkan persamaan regresi linear dan uji hipotesis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada hasil persamaan regresi linear, dimana nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar $+0,058X_1$ dengan konstanta 5,651 dan juga hasil uji hipotesis dengan uji t, dimana nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 3,756 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
2. Lingkungan kerja secara nyata berdasarkan persamaan regresi linear dan uji hipotesis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada hasil persamaan regresi linear, dimana nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar $+0,167X_2$ dengan konstanta 5,651 dan juga hasil uji hipotesis dengan uji t, dimana nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 3,030 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
3. Gaya kepemimpinan secara nyata berdasarkan persamaan regresi linear dan uji hipotesis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada hasil persamaan regresi linear, dimana nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $+0,937X_3$ dengan konstanta 5,651 dan juga hasil uji hipotesis dengan uji t, dimana nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 7,657 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
4. Secara bersama-sama variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F, dimana nilai F_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 21,306 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Implikasi

Berdasarkan uraian pembahasan yang termaktub pada bab hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara nyata berdasarkan persamaan regresi linear dan uji hipotesis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada hasil persamaan regresi linear, dimana nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar $+0,058X_1$ dengan konstanta 5,651 dan juga hasil uji hipotesis dengan uji t, dimana nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 3,756 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
2. Lingkungan kerja secara nyata berdasarkan persamaan regresi linear dan uji hipotesis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada hasil persamaan regresi linear, dimana nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar $+0,167X_2$ dengan konstanta 5,651 dan juga hasil uji hipotesis dengan uji t, dimana nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 3,030 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
3. Gaya kepemimpinan secara nyata berdasarkan persamaan regresi linear dan uji hipotesis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada hasil persamaan regresi linear, dimana nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $+0,937X_3$ dengan konstanta 5,651 dan juga hasil uji hipotesis dengan uji t, dimana nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 7,657 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
4. Secara bersama-sama variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F, dimana nilai F_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 21,306 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Daftar Pustaka

- Ady, Fransiskus & Wijono, Djoko. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 2(2), 101–112.
- Andayani Imelda & Tirtayasa, Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Hakam, Moch Soe'oad & Ruhana, Ika. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Jufrizen, Jufrizen & Hadi, Fadilla Puspita. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Khairizah, Astria., Noor, Irwan & Suprpto, Agung. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Lestary, Lyta & Harmon, Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.

- Marjaya, Indra & Pasaribu, Fajar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Pohan, Iskandar Muda., Barusman, Andala Rama Putra & Oktaviannur, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agro Multiguna Sejati. *Jurnal Visionist*, 9(1), 21–25.
- Rosalina, Maudy & Wati, Lela Nurlaela. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Rozalia, Nur Avni., Utami, Hamida Nayati., & Ruhana, Ika. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 26(2), 1–8.
- Sarangih, Roy Sahputra & Simarmata, Engki Mangiring Parulian (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Sari, Mutia., Rachman, Habibur., Astuti, Noni Juli., Afgani, Muhammad Win & Siroj, Rusdy Abdullah. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *AGORA*, 7(1), 1–6.
- Sutanjar, Tatan & Saryono, Oyon. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Mangement Review*, 3(2), 321–325. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 187–195.