



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN MALINAU PROVINSI KALIMANTAN UTARA**

Oleh

Toni Salsius¹, Ibnu Sabil², Agus Priyanto³

^{1,2,3}Universitas Terbuka, Tarakan, Indonesia

Email: ¹ut.tonisalsius@gmail.com, ²ibnusabilholeh@gmail.com, ³guspri@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at the Environmental Office of Malinau Regency. The phenomenon underlying this study is the suboptimal organizational performance achievement reflected in punctual attendance rates of 72.6%, timely work program completion of 70%, and individual performance target achievement of 61%. The research method employed a quantitative approach using survey techniques with 100 employee respondents. The research instrument consisted of questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis utilized multiple linear regression with statistical software assistance. Research findings indicated that all variables met classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Hypothesis testing proved that leadership style, motivation, and work discipline significantly influenced employee performance both partially and simultaneously with significance values of $0.000 < 0.05$. The formed regression equation was $Y = 2.997 + 0.222X_1 + 0.390X_2 + 0.361X_3$, where motivation had the greatest influence ($\beta = 0.390$), followed by work discipline ($\beta = 0.361$), and leadership style ($\beta = 0.222$). The coefficient of determination of 71.3% demonstrated that the three independent variables could explain employee performance variation. Research findings confirmed the importance of synergy between effective leadership, high motivation, and consistent discipline in achieving optimal performance. The practical implications of this research emphasize the need to focus on motivation enhancement as the primary priority, followed by strengthening work discipline and developing adaptive leadership styles to optimize employee performance in public administration environments.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Discipline, Organizational Performance, Public Administration*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik pada hakikatnya merupakan kebutuhan mendasar manusia sebagai makhluk sosial yang memerlukan bantuan dari sesama dalam menjalani kehidupannya. Tuntutan masyarakat terhadap birokrat untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas semakin menguat setiap harinya, namun kenyataan menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh seringkali tidak memenuhi harapan. Kondisi ini terjadi karena masih ditemukannya proses pelayanan yang lamban,

berbelit-belit, melelahkan, mahal, dan penuh ketidakpastian yang merugikan masyarakat sebagai pengguna layanan[1]. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menegaskan bahwa pelayanan publik merupakan upaya memberikan hak kepada setiap warga negara melalui pelayanan barang, jasa, dan administratif. Untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan, dan akuntabel, organisasi birokrasi

harus profesional, aspiratif, dan memiliki daya tanggap yang tinggi terhadap masyarakat yang dilayani[2].

Perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup merupakan tanggung jawab strategis yang memerlukan upaya sistematis dan terpadu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009. Pengelolaan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun yang didefinisikan dalam Peraturan Pemerintah No 18 tahun 1999 sebagai sisa usaha yang dapat mencemarkan lingkungan hidup memerlukan pengawasan ketat dari instansi terkait. Dinas Lingkungan Hidup sebagai instansi di bawah naungan pemerintah memiliki tugas dan peranan penting dalam mengawasi perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, dan pengelolaan limbah pada entitas bisnis[3]. Pengawasan ini bertujuan untuk meminimalisir dampak buruk pengelolaan lingkungan yang dilakukan oleh entitas bisnis terhadap kelestarian ekosistem. Pelaksanaan tugas dan peranan tersebut memerlukan acuan yang sistematis dan benar agar pengawasan operasional biaya lingkungan terhadap entitas bisnis dapat memenuhi Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan.

Penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau memerlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal kepada masyarakat. Gaya kepemimpinan seseorang memiliki pengaruh signifikan terhadap para pegawai dalam melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah, efektivitas kepemimpinan pada satuan kerja perangkat daerah menjadi faktor determinan bagi pencapaian tujuan organisasi publik[4]. Kepemimpinan dalam administrasi publik memerlukan pendekatan yang komprehensif untuk mengoptimalkan kinerja aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan publik

yang berkualitas. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang lingkungan hidup memiliki tanggung jawab strategis dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan.

Evaluasi terhadap praktik kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau menunjukkan beberapa aspek yang memerlukan pengembangan dalam rangka peningkatan efektivitas organisasi. Aspek pertama adalah optimalisasi fungsi pengarahan dan pemberian instruksi kerja kepada aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi yang masih belum berjalan secara optimal[5] Penguatan sistem motivasi kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan aparatur sebagai upaya peningkatan produktivitas juga menjadi aspek kedua yang perlu mendapat perhatian khusus. Penerapan keteladanan dalam kedisiplinan sebagai bagian dari pengembangan budaya kerja organisasi merupakan aspek ketiga yang memerlukan perbaikan berkelanjutan. Kondisi tersebut memberikan implikasi terhadap capaian kinerja organisasi yang dapat diidentifikasi melalui data kepegawaian tahun 2022 yang menunjukkan tingkat kehadiran tepat waktu sebesar 72,6%, penyelesaian program kerja sesuai jadwal 70%, dan pencapaian target kinerja individual 61%.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau mengindikasikan perlunya pengkajian mendalam terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan, khususnya dalam aspek pemberian motivasi kepada aparatur. Kondisi ini berimplikasi pada pencapaian target kinerja organisasi yang belum optimal dan memerlukan strategi pengembangan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebagai unit kerja yang mengembang amanah penyelenggaraan urusan lingkungan hidup, organisasi ini dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat. Hal ini memerlukan dukungan

aparatur yang memiliki motivasi tinggi dan komitmen kuat dalam melaksanakan tugas pelayanan publik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi diperlukan melalui pendekatan evaluatif yang komprehensif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam konteks administrasi publik.

Penelitian terdahulu oleh Setiawan dan Saryono menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi publik. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Rahman, Sunaryo, dan Wahono yang menegaskan pentingnya ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan produktivitas aparatur. Berdasarkan fenomena dan kondisi empiris yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu administrasi publik dan praktis bagi peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang lingkungan hidup.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks administrasi publik merupakan proses sistematis untuk mengelola pegawai negeri sipil guna mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Konsep ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja dalam lingkungan birokrasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan

manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Transformasi birokrasi modern menuntut adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia dari pendekatan tradisional menuju pendekatan yang lebih strategis. Implementasi manajemen SDM dalam sektor publik memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan sektor swasta karena adanya regulasi dan prosedur yang lebih ketat[6].

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam administrasi publik meliputi rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai negeri sipil harus dilakukan secara transparan dan akuntabel untuk menjamin kompetensi dan integritas calon pegawai. Pengembangan karir menjadi aspek penting dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Sistem penilaian kinerja yang objektif diperlukan untuk mengukur kontribusi setiap pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan proporsional menjadi faktor determinan dalam mempertahankan pegawai berkualitas dalam lingkungan birokrasi pemerintahan[7].

Tantangan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di sektor publik antara lain resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan kompleksitas regulasi. Budaya birokrasi yang cenderung kaku dan hierarkis seringkali menjadi hambatan dalam penerapan inovasi manajemen SDM. Keterbatasan anggaran negara mempengaruhi kemampuan organisasi pemerintah dalam menyediakan program pengembangan SDM yang memadai. Kompleksitas peraturan perundang-undangan yang mengatur kepegawaian menciptakan birokrasi yang berbelit-belit dalam proses pengambilan keputusan SDM. Oleh karena itu, diperlukan reformasi menyeluruh dalam sistem

manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas administrasi publik.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam administrasi publik merujuk pada pola perilaku dan pendekatan yang digunakan oleh pejabat pemerintah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep kepemimpinan dalam sektor publik memiliki dimensi yang lebih kompleks karena harus mempertimbangkan aspek politik, hukum, dan kepentingan masyarakat luas. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas organisasi pemerintah dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Transformasi kepemimpinan dalam era reformasi birokrasi menuntut adanya perubahan dari gaya kepemimpinan otokratis menuju gaya yang lebih partisipatif dan demokratis[8]. Pemimpin dalam administrasi publik harus mampu menyeimbangkan tuntutan efisiensi organisasi dengan prinsip-prinsip good governance.

Berbagai teori kepemimpinan telah dikembangkan untuk memahami fenomena kepemimpinan dalam konteks administrasi publik, mulai dari teori sifat, perilaku, hingga situasional. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang paling sesuai untuk lingkungan birokrasi modern karena kemampuannya dalam menginspirasi perubahan dan inovasi. Kepemimpinan situasional menekankan pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan karakteristik bawahan dan situasi organisasi. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan sehingga meningkatkan komitmen dan motivasi kerja. Kepemimpinan pelayan (servant leadership) menjadi paradigma baru yang menekankan peran pemimpin sebagai fasilitator dalam mencapai tujuan bersama.

Implementasi gaya kepemimpinan yang efektif dalam administrasi publik menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural. Sistem birokrasi yang hierarkis seringkali membatasi fleksibilitas pemimpin dalam mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai situasi. Kultur organisasi yang masih menekankan pada otoritas formal dapat menghambat penerapan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dan partisipatif. Tekanan politik dan tuntutan akuntabilitas publik menciptakan dilema bagi pemimpin dalam menyeimbangkan kepentingan berbagai stakeholder. Keterbatasan kompetensi kepemimpinan di kalangan pejabat pemerintah memerlukan program pengembangan leadership yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan menjadi prioritas dalam reformasi administrasi publik[9].

Motivasi

Motivasi dalam konteks administrasi publik didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan pegawai negeri sipil untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Konsep motivasi kerja dalam sektor publik memiliki keunikan tersendiri karena dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti panggilan untuk melayani masyarakat, stabilitas karir, dan makna pekerjaan yang lebih besar. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai berkorelasi positif dengan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Teori-teori motivasi klasik seperti hirarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg telah diadaptasi untuk memahami dinamika motivasi dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor motivasi menjadi kunci dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif[10].

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam administrasi publik

dapat dikategorikan menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kepuasan kerja, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan diri, dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Faktor ekstrinsik mencakup sistem kompensasi, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) menjadi dimensi khusus yang membedakan sektor publik dengan sektor swasta dalam hal orientasi kerja pegawai. Komitmen terhadap kepentingan publik dan keinginan untuk berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi pegawai negeri sipil. Keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif[11].

Strategi peningkatan motivasi dalam administrasi publik memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Perbaikan sistem kompensasi dan tunjangan menjadi langkah awal dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik pegawai negeri sipil. Program pengembangan karir yang jelas dan transparan dapat meningkatkan motivasi intrinsik melalui pemberian peluang aktualisasi diri. Penciptaan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan apresiasi terhadap kinerja dapat memperkuat motivasi pegawai dalam menjalankan tugas. Pemberdayaan pegawai melalui delegasi wewenang dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Implementasi sistem manajemen kinerja yang adil dan objektif diperlukan untuk memelihara motivasi kerja dalam jangka panjang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam administrasi publik merupakan sikap dan perilaku pegawai negeri sipil yang menunjukkan ketataan terhadap peraturan, norma, dan standar yang berlaku dalam organisasi pemerintahan. Konsep

disiplin kerja mencakup dimensi waktu, kualitas, dan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Disiplin kerja dalam sektor publik tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga meliputi komitmen moral untuk melayani kepentingan publik dengan integritas. Pembangunan budaya disiplin yang kuat menjadi fondasi dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan akuntabel[12].

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi aspek individual, organisasional, dan lingkungan eksternal. Dari aspek individual, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan nilai-nilai personal berpengaruh terhadap kesadaran akan pentingnya disiplin kerja. Faktor organisasional mencakup sistem pengawasan, mekanisme reward dan punishment, serta budaya organisasi yang mendukung atau menghambat perilaku disiplin. Lingkungan eksternal seperti tekanan masyarakat, media, dan lembaga pengawas turut mempengaruhi tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugas. Keteladanan dari pimpinan menjadi faktor krusial dalam membentuk budaya disiplin di lingkungan organisasi pemerintahan. Kejelasan peraturan dan standar operasional prosedur diperlukan sebagai acuan dalam penegakan disiplin kerja.

Penegakan disiplin kerja dalam administrasi publik menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan pendekatan sistematis dan berkelanjutan. Kompleksitas peraturan kepegawaian seringkali menyulitkan proses penegakan sanksi disiplin secara cepat dan tepat. Kultur organisasi yang permisif terhadap pelanggaran disiplin dapat melemahkan upaya pembangunan budaya kerja yang profesional. Keterbatasan sistem monitoring dan evaluasi menyebabkan banyak

.....

pelanggaran disiplin yang tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara memadai[13]. Resistensi dari pegawai dan serikat pekerja terhadap penegakan disiplin yang ketat dapat menimbulkan konflik internal organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang menggabungkan pendekatan preventif dan represif dalam membangun dan memelihara disiplin kerja yang efektif.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam administrasi publik didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Konsep kinerja dalam sektor publik memiliki dimensi yang lebih luas karena tidak hanya mengukur produktivitas individual tetapi juga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor determinan utama dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Pengukuran kinerja dalam administrasi publik menghadapi tantangan karena output dan outcome yang dihasilkan seringkali bersifat intangible dan sulit dikuantifikasi[14]. Sistem manajemen kinerja yang komprehensif diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian misi organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam administrasi publik dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan yang secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas. Faktor eksternal mencakup dukungan organisasi, ketersediaan sumber daya, teknologi, dan lingkungan kerja yang memfasilitasi atau menghambat kinerja pegawai. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui

pengembangan kapasitas dan adaptabilitas. Sistem reward dan recognition yang adil menjadi motivator penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Keselarasan antara tujuan individual dengan tujuan organisasi diperlukan untuk menciptakan sinergi dalam pencapaian kinerja yang tinggi[12]

Peningkatan kinerja pegawai dalam administrasi publik memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi melalui program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi investasi strategis dalam meningkatkan kapasitas pegawai. Implementasi sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan diperlukan untuk memberikan feedback yang konstruktif kepada pegawai. Perbaikan kondisi kerja dan penyediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Penerapan teknologi informasi dalam proses kerja dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelayanan publik. Reformasi sistem kepegawaian yang mengedepankan merit system dapat menciptakan iklim kompetisi yang sehat dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

HASIL

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tata lingkungan, pengelolaan sampah dan limbah, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan, serta peningkatan kapasitas lingkungan hidup berdasarkan peraturan daerah dan peraturan bupati . Organisasi ini memiliki tugas utama merumuskan, melaksanakan, serta evaluasi kebijakan terkait lingkungan hidup. Berdasarkan hasil survei dan analisis, kinerja pegawai dinyatakan baik dengan skor dan persentase indikator yang semuanya termasuk dalam kategori baik. Skor kinerja total secara

umum berkisar antara 410-425 dengan persentase sekitar 77,4% hingga 85,6% , menunjukkan tingkat kepuasan dan efektivitas yang tinggi.

Karakteristik Responden dan Kinerja Pegawai:

1. Mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki (82%) dan berpendidikan sarjana (36 orang), dengan sebagian besar sudah bekerja selama 11-20 tahun (37%) dan lebih dari 20 tahun (32%) [T8, T9].
2. Indikator kinerja pegawai tinggi pada aspek kerja sama (Skor 421, 84,2%) dan mengikuti standar operasional prosedur (Skor 410, 82%)
3. Indikator disiplin dan motivasi juga menunjukkan hasil baik, dengan skor masing-masing di atas 386 dan persentase lebih dari 77%, dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Penelitian menggunakan sampel 100 responden dengan $df = 98$ dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), menghasilkan r tabel = 0,196. Semua indikator dari keempat variabel (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,516 hingga 0,753.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,824
Motivasi (X2)	0,788
Disiplin Kerja (X3)	0,788
Kinerja Pegawai (Y)	0,827

Kesimpulan: Seluruh variabel penelitian valid dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,60).

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 (berkisar 0,105-0,200), sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance > 0,10 (0,330-0,405) dan VIF < 10 (2,467-3,030), sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi semua variabel > 0,05 (0,177-0,825), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kesimpulan: Data memenuhi semua asumsi klasik regresi linier berganda.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. = 0,000 < 0,05):

1. **Gaya Kepemimpinan:** $t = 11,587$
2. **Motivasi:** $t = 12,353$
3. **Disiplin Kerja:** $t = 11,968$

Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	698,055	3	232,685	83,045	0,000
Residual	268,985	96	2,802		
Total	967,040	99			

Kesimpulan: Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 83,045$; $Sig. = 0,000$).

4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel Koefisien Variabel

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,997	1,932		1,551	0,124
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,222	0,094	0,221	2,358	0,020
Motivasi (X2)	0,390	0,095	0,364	4,111	0,000
Disiplin Kerja (X3)	0,361	0,087	0,350	4,142	0,000

Persamaan: $Y = 2,997 + 0,222X1 + 0,390X2 + 0,361X3$

Interpretasi:

1. Setiap peningkatan 1 unit **motivasi** akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,390 (pengaruh terbesar)
2. Setiap peningkatan 1 unit **disiplin kerja** akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,361
3. Setiap peningkatan 1 unit **gaya kepemimpinan** akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,222

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,850	0,722	0,713	1,674

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau dengan 100 responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid (r hitung $> 0,196$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,788$). Data juga telah memenuhi semua asumsi klasik regresi linier berganda, meliputi normalitas, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga model penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil

pengujian hipotesis membuktikan bahwa keempat hipotesis penelitian diterima. Secara parsial, gaya kepemimpinan ($t = 11,587$), motivasi ($t = 12,353$), dan disiplin kerja ($t = 11,968$) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai $F = 83,045$ dan signifikansi $0,000$. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,997 + 0,222X1 + 0,390X2 + 0,361X3$, dimana motivasi memberikan pengaruh terbesar ($\beta = 0,390$), diikuti disiplin kerja ($\beta = 0,361$), dan gaya kepemimpinan ($\beta = 0,222$). Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,713 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 71,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya dan mengonfirmasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau, perlu fokus pada peningkatan motivasi sebagai faktor yang paling berpengaruh, kemudian disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 0,05. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Penelitian ini juga mendukung teori-teori kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang telah ada sebelumnya.

Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,764. Setiap peningkatan satu unit gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,764 unit. Indikator tertinggi dalam gaya kepemimpinan adalah "pemimpin memiliki karakter yang kuat" dengan skor 80,4%. Sementara itu, indikator terendah adalah "pemimpin berkorban tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan organisasi" dengan skor 74,8%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan sudah dinilai baik, masih terdapat ruang perbaikan dalam hal dedikasi pemimpin terhadap organisasi.

Motivasi menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,837 dan nilai signifikansi 0,000. Setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,837 unit. Indikator motivasi tertinggi adalah "pegawai memiliki keinginan untuk dapat hidup berkecukupan" dengan skor 79%. Indikator terendah adalah "pegawai memiliki keinginan untuk dapat memiliki sesuatu" dengan skor 76%. Temuan ini mengkonfirmasi teori hierarki kebutuhan Maslow bahwa kebutuhan dasar menjadi motivator utama bagi pegawai.

Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,795 dan nilai signifikansi 0,000. Setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,795 unit. Indikator tertinggi adalah "pemberian sanksi dapat memperbaiki kesalahan pegawai" dengan skor 85,6%. Indikator terendah adalah "pegawai memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi" dengan skor 77,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memahami pentingnya sanksi sebagai alat perbaikan, namun masih perlu peningkatan kepatuhan terhadap peraturan organisasi.

Pengujian simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 83,045 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,997 + 0,222X_1 + 0,390X_2 + 0,361X_3$, dengan motivasi memiliki pengaruh terbesar (0,390), diikuti disiplin kerja (0,361), dan gaya kepemimpinan (0,222). Koefisien determinasi sebesar 71,3% menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Sisanya 28,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya sinergi antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin dalam meningkatkan kinerja organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi 0,390, diikuti oleh disiplin kerja dengan koefisien 0,361, dan gaya kepemimpinan dengan koefisien 0,222. Secara simultan, ketiga variabel ini mampu menjelaskan 71,3% variasi kinerja pegawai berdasarkan nilai adjusted R square, sementara 28,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengkonfirmasi pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin yang konsisten dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal di lingkungan administrasi publik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malinau, manajemen organisasi perlu memprioritaskan peningkatan motivasi

kerja sebagai faktor yang paling berpengaruh, sambil tetap memperhatikan pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif dan penegakan disiplin kerja yang konsisten.

REFERENSI

- [1] Sri Asmiatiningsih, "E-Government Dan Manajemen Pelayanan Publik (Studi Tentang upaya Pengembangan E-Government Pemerintah Daerah Kabupaten Bima)," *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, vol. 11, no. 1, pp. 1–7, 2022.
- [2] D. Didin, H. Akib, A. W. Haedar, and A. Yandra, "The Role of E-Government in Public Services: A Bibliometric Analysis," *jcgpp*, vol. 5, no. 2, pp. 111–134, Oct. 2024, doi: 10.46507/jcgpp.v5i2.466.
- [3] Nopriyandi, "PENERAPAN PRINSIP GOOD ENVIRONMENTAL GOVERNANCE DALAM RANGKA PERLINDUNGAN DAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP," *Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 1, no. 1, 2014.
- [4] H. Mushaddiq Suaidy and Z. T. Rony, "Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematik," *JBEOGZRP*, vol. 1, no. 1, pp. 29–49, Jul. 2023, doi: 10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2.
- [5] A. N. Zubaida, C. Maruf, and A. Lazuardi, "IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM ORGANISASI," *Emerald: Journal of Economics and Social Sciences*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2024.
- [6] A.Y Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2016.
- [7] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- [8] A. Kyra and S. Winduwati, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Pemimpin dalam Membangun Reputasi Perusahaan Mentari Group," *J. Koneksi*, vol. 8, no. 1, pp. 245–253, Mar. 2024, doi: 10.24912/kn.v8i1.27672.
- [9] Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [10] E. Suprapto, "Literature Review Kepuasan Kerja Karyawan: Analisis Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja," *JIM*, vol. 1, no. 1, pp. 41–52, Apr. 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.5.
- [11] S.A. Ajis, H.W. Addas, and W. Wirastuti, "Pengaruh Servant leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (KPP Pratama Palu)," *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, vol. 3, no. 3, pp. 213–224, 2017.
- [12] E. Akbar and N. Nurhidayati, "Peningkatan Kinerja Melalui Servant leadership, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak," *EKOBIS*, vol. 19, no. 1, pp. 35–48, 2018.
- [13] S. A. Putri, M. N. Agustiawan, and D. Samudra, "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. YOOSHIN INDONESIA," *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, vol. 8, no. 9, 2024.
- [14] Bintoro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.