



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua

Salfredy Soden¹, Cosmas Fernandes², Simon Sia Niha³, M. E. Perseveranda⁴, Jou Sewa Adrianus⁵

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, nuna8empat@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, mascos2002@yahoo.co.uk

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ss.mukin1811@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, perseverandaerse@gmail.com

⁵ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, adrianusjousewa@gmail.com

Korespondensi Penulis: Salfredy Soden

Abstract: *Employee performance at the Raijua District Office is thought to be influenced by Leadership Style, Employee Discipline, Work Environment, and Employee Motivation. This study was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, namely the t-test and F-test. The results of the descriptive statistical analysis showed that the respondents' perceptions of leadership style were very good (84.167%), employee discipline was very good (90.662%), and the work environment was good (81.993).), employee motivation is very good (91.103%), and employee performance is very good (90.824%). The results of the t-test show that leadership (2.203, sig.0.036<0.05), work environment (5.604, sig.0.000<0.05), and employee motivation (4.212, sig.0.000<0.05) partially have a positive and significant effect on employee performance, while employee discipline (0.976, sig. 0.337 > 0.05) has no significant effect on employee performance. The results of the F test showed that the four independent variables ((51.186, sig. 0.000 <0.05) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the four independent variables contribute 82.9% to employee performance, while 17.1% was contributed by other variables not included in this study.*

Keywords: *Leadership Style, Employee Discipline, Work Environment, Employee Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Raijua menurun diduga dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai. Penelitian ini dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial yakni uji t dan uji F. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden untuk gaya

kepemimpinan termasuk kategori sangat baik (84.167%), disiplin pegawai sangat baik (90,662%), lingkungan kerja baik (81,993%), motivasai pegawai sangat baik (91,103%), dan kinerja pegawai sangat baik (90.824%). Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan (2.203, sig. 0,036 < 0,05), lingkungan kerja (5.604, sig. 0,000 < 0,05), dan motivasi pegawai (4.212, sig. 0,000 < 0,05) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin pegawai (0.976, sig. 0,337 > 0,05) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa empat variabel bebas ((51,186, sig. 0,000 < 0,05) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa empat variabel bebas ini memberikan sumbangan sebesar 82,9% pada kinerja pegawai, sedangkan 17,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003:98) kinerja pegawai adalah suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Handoko (2001:135). Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja dari setiap karyawan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida (2007:153) mengemukakan bahwa tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja diartikan sebagai perilaku seorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas. SKP dalam implementasinya harus berdasarkan pada tugas jabatan, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan di Struktur Organisasi, maupun Tata Kerja. SKP merupakan rencana serta target kinerja yang harus bisa dicapai oleh para pegawai dalam jangka waktu penilaian bersifat nyata, sesuai dengan standar yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak (pegawai dan atasannya). Pelaksanaan SKP dilakukan setiap setahun sekali, dimulai dengan

perencanaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan berlandaskan pada unsur-unsur yang telah ditetapkan, dengan nilai mulai dari 0 hingga 100.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu dengan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mulai dari pengumpulan data dan analisis dengan menggunakan statistik. Selanjutnya hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua

Pemilihan dan penggunaan desain ini terkait dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui gambaran responden dan juga untuk mengetahui signifikansi variabel secara parsial maupun secara simultan. Dalam konteks ini penelitian bertujuan untuk memperoleh fakta-fakta dari fenomena yang ada serta mencari keterangan-keterangan secara faktual tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi pegawai dan kinerja pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua.

Tempat Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua Propinsi Nusa Tenggara Timur. Waktu Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2022 hingga Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Rajjua yang berjumlah 34 orang. sudah termasuk tenaga kontrak dan tenaga honorer. Terdiri dari Pegawai Negeri Sipil berjumlah 11 orang, tenaga kontrak 18 orang dan honor 5 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Semua anggota populasi diambil sebagai sampel karena keterbatasan jumlah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil ini terbagi atas 2 (dua), yaitu pembahasan hasil analisis statistik deskriptif dan hasil analisis statistik inferensial. Pembahasan hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel kinerja pegawai adalah 90.824% (berada pada rentang >84 dengan kategori sangat baik). Indikator dengan capaian tertinggi adalah berkomitmen yaitu 92,941%, sedangkan capaian terendah adalah indikator kuantitas yaitu 89.412%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai berada dalam standar keputusan sangat baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan “Gambaran Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua cukup baik” ditolak.

Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel gaya kepemimpinan adalah 84.167% (berada pada rentang >84 dengan kategori sangat baik). Indikator dengan capaian tertinggi adalah Kemampuan Motivasi yaitu 84.706%, sedangkan capaian terendah adalah indikator Kemampuan Mengambilan Keputusan yaitu 79.706%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berada dalam standar keputusan sangat baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan “Gambaran gaya kepemimpinan di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua cukup baik” ditolak.

Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel disiplin pegawai adalah 90,662% (berada pada rentang >84 dengan kategori sangat baik). Indikator dengan capaian tertinggi adalah Tanggung jawab yang tinggi yaitu 92,059%, sedangkan capaian terendah adalah indikator Pemanfaatan sarana yaitu 89,706%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berada dalam standar keputusan sangat baik.

Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan “Gambaran disiplin pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua cukup baik” ditolak.

Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel lingkungan kerja adalah 81,993% (berada pada rentang 68-83 dengan kategori baik). Indikator dengan capaian tertinggi adalah pencahayaan yaitu 90,882%, sedangkan capaian terendah adalah indikator warna yaitu 63,824%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berada dalam standar keputusan baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan “Gambaran lingkungan kerja di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua cukup baik” ditolak.

Analisis deskriptif menunjukkan hasil capaian indikator dari variabel motivasi pegawai adalah 91,103% (berada pada rentang >84 dengan kategori sangat baik). Indikator dengan capaian tertinggi adalah tujuann yaitu 92.353%, sedangkan capaian terendah adalah indikator membentuk keahlian yaitu 89,706%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pegawai berada dalam standar keputusan sangat baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan “Gambaran motivasi pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua cukup baik” ditolak.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa variabel yang diteliti berada pada standar baik dan sangat baik. tidak terdapat variabel yang berada pada kategori cukup baik. dengan hasil ini maka hipotesis pertama “Gambaran tentang Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Pegawai dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua cukup baik”, ditolak. Adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan hipotesis yang telah diajukan dapat disebabkan adanya perbedaan persepsi atau penilaian saat peneliti melakukan pendataan awal penelitian dengan persepsi responden mengenai variabel yang diteliti.

Selain itu, perbedaan ini karena pada saat pengambilan data awal penelitian, peneliti hanya melakukan pengamatan selama beberapa hari dengan data atau wawancara yang diperoleh dari beberapa orang pegawai. Sedangkan pada saat penelitian, kuesioner diberikan kepada seluruh pegawai yang menjadi responden sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan objektif karena melibatkan seluruh responden.

Pembahasan Analisis Statistik Inferensial

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua

Nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,203 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua. Dengan hasil ini, maka hipotesis yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua” diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Rohma Nurlia (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung”. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, terdapat juga penelitian lainnya, yang dilakukan oleh Emilia Ika Andriyani (2016) berjudul ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta’ yang memperoleh hasil gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik, sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2006).

Gaya kepemimpinan yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di lembaga atau instansi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)”, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karanganyar. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2015) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Banjar” hasilnya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Banjar

Hasil ini berbeda atau bertentangan dengan pendapat Vuspasari (2011: 83) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu dan pendapat ahli dapat disebabkan adanya perbedaan lokasi penelitian, perbedaan karakteristik responden, indikator yang digunakan, perbedaan permasalahan atau fenomena di lokasi penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua

Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 5,604 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua. Dengan hasil ini, maka hipotesis yang menyatakan “lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua” diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar”, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Selain itu, terdapat juga penelitian lainnya, yang dilakukan oleh Saputra dan Wibowo (2017) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur” dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016) bahwa Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan atau organisasi, karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang dapat berpengaruh terhadap organisasi. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Kasmir (2016: 189), yang berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua

Nilai t-hitung variabel motivasi pegawai sebesar 4,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua. Dengan hasil ini, maka hipotesis yang menyatakan “motivasi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua” diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Destia (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung. Hal yang sama juga diperoleh dari hasil penelitian Amri (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta” dan memperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Kasmir (2016: 191) menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya, jika seseorang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Widodo (2015: 186) mengemukakan bahwa selain kemampuan dan keadaan lingkungan, motivasi kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya untuk mendorong pegawai untuk mematuhi setiap target dan aturan kerja memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya.

Badeni (2017 :76) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku dalam bekerja. Motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk berupaya sebaik mungkin mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2005:97) mengemukakan bahwa tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Teori yang disebutkan itu, menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, dimana motivasi dapat

meningkatkan semangat kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting, mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Persepsi pegawai Kecamatan Rajjua, tentang kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan disiplin pegawai pada Kecamatan Rajjua adalah sangat baik. Selanjutnya, lingkungan kerja pada Kecamatan Rajjua adalah baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan “Gambaran tentang Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Pegawai dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua cukup baik” ditolak.
2. Hasil analisis statistik inferensial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial:
 - a. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua”.
 - b. Disiplin pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua. Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Disiplin Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua”.
3. Hasil analisis statistik inferensial (uji F) memperoleh nilai signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan hasil ini, maka hipotesis yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua”.

Kontribusi variabel gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua sebesar 82,9%, dan sisanya sebesar 17,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alfred, Lateiner. 2002. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Afandi. P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Alex S. Nitisemito. 1982. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amirullah. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bayumedia Publishing: Malang.
- Badeni. 2017. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.

- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kencana Jakarta.
- Farida dan Hartono. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press.
- Fernandez Cosmas. 2006. Meneropong Pendidikan SDM Handal. Kupang: Gita Kasih.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. UNDIP: Semarang
- Handoko, T. H. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Harrianto, Ridwan. 2010. Buku Ajar Kesehatan Kerja. Jakarta: EGC
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2017. Analisis Laporan Keuangan (Edisi 1). Bandung: Alfabeta.
- Kartini Kartono. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Levis, Leta Rafael. 2013. Metode penelitian perilaku petani. Yogyakarta: Ledalero.
- Mangkuprawira, Sjafriz & Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- M. Herujito, Yayat. 2006. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Gramedia
- Nurgiyantoro, Burhan. 2012. Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priadana dan Muis. 2009. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai V. Mulyadi D. 2011 Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Kesembilan. Alih Bahasa. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. PT Indeks. Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: C.V. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, Bahar dan Abd. Muhith. 2013. Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan. Jakarta: RAJAGRAFINDO PERSADA
- Siagian. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima). Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto. 2008. Budaya Organisasi dan Perubahan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Supardi. 2005. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UII Press.
- Supardi. 2006. Penelitian Tindakan Kelas beserta Sistematika Proposal dan Laporrannya. Jakarta: Bina Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Torang, S. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo.2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi, J. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Kencana
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro. Journal Of Business and Management*
- Damayanty, Marjuni, Ruslan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Universitas Bosowa Makasar.*
- Nuryasin, Ilham, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 41 No.1.*
- Susanto. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Labuhan Deli Sumatera Utara. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*
- Wiratama, Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas ekonomi Universitas Udayana, Bali-Indonesia. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis.*
- Yanti Komala Sari. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.*
- Destia. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung.
- Eric Inando. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Emilia Ika Andriyani. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.
- Fransiskus Ady, Djoko Wijono. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kasmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar.
- Maria Years. 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Musdalifah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar.
- Rakasiwi. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).*

- Rohma Nurlia. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
- Safitriani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jeneponto.
- Saputra dan Wibowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur.
- Sovia Zahrianti Erika. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Rejo Agung Baru Madiun.
- Sulaeman. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Banjar.
- Sutarno. 2016. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.
- Syahrul H. Jumang. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 1992 Tentang Pembentukan 8 (Delapan) Kecamatan di Wilayah Kabupaten-Kabupaten Daerah Tingkat II Kupang, Alor, Manggarai, dan Sumba Timur Dalam Wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Timur.
- Peraturan Bupati Sabu Raijua No. 28 Tahun 2019 struktur organisasi kecamatan di Sabu Raijua