

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulang Bawang Barat**

**Rendy Julian Saputra<sup>1</sup>, Ni Putu Widhia Rahayu<sup>2</sup>**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung<sup>1,2</sup>

rendyjulians@gmail.com<sup>1</sup>, niputu@ubl.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT.**

*Improving employee performance is a crucial factor in supporting the effectiveness and quality of public services, particularly at the Department of Animal Husbandry and Animal Health of Tulang Bawang Barat Regency. Optimal employee performance contributes to the achievement of organizational goals and enhances public trust in government institutions. The problem addressed in this study is the need to optimize leadership style, work environment, and work motivation management in order to improve employee performance. This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance. This research employed a quantitative method with descriptive and verificative approaches. The population consisted of 40 employees, and a saturated sampling technique was applied, meaning all employees were included as respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, and the analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of statistical software. The results indicate that partially, leadership style, work environment, and work motivation have an effect on employee performance, and simultaneously, these three variables significantly influence employee performance. Among the variables, work motivation has the most dominant effect on employee performance. Therefore, it is recommended that institutional leaders enhance leadership quality, create a conducive work environment, and strengthen employee motivation to achieve sustainable performance improvement.*

**Keywords:** *Leadership Style; Work Environment; Work Motivation; Employee Performance.*

### **ABSTRAK.**

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas dan kualitas pelayanan publik, khususnya pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulang Bawang Barat. Kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi serta peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih perlunya pengelolaan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara lebih optimal guna meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 40 orang pegawai, dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program statistik. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, pimpinan instansi disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat motivasi kerja pegawai guna mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik swasta maupun sektor publik, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Dalam instansi pemerintah, pegawai berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi serta penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2017). Kinerja yang optimal akan mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pelayanan publik dan menurunkan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2018). Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti kenyamanan, keamanan, serta hubungan kerja yang harmonis (Sedarmayanti, 2001). Gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki keterkaitan erat dalam mendorong semangat, konsentrasi, dan produktivitas pegawai. Kombinasi keduanya diharapkan mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulang Bawang Barat sebagai instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor peternakan dan pelayanan kesehatan hewan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, kinerja pegawai masih berada pada kategori sedang (61–80 persen dari standar yang diharapkan), dengan beberapa permasalahan seperti perbedaan tingkat disiplin, koordinasi yang belum optimal, serta kondisi lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas yang berpotensi memengaruhi efektivitas program kerja dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk memberikan dasar empiris dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulang Bawang Barat belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan, baik dari aspek kualitas, ketepatan waktu, maupun hasil kerja secara keseluruhan, yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang belum optimal dalam memberikan motivasi, arahan, pengawasan, serta membangun komunikasi dan koordinasi yang efektif. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, baik fisik seperti bangunan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan penataan ruang, maupun nonfisik seperti suasana kerja, hubungan antarpegawai, dan iklim organisasi, juga dinilai belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai, dengan ruang lingkup penelitian yang dibatasi pada seluruh pegawai berjumlah 40 orang, serta variabel yang diteliti mencakup aspek kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulang Bawang Barat. Pendekatan ini dipilih karena menekankan pada pengukuran variabel secara objektif dalam bentuk angka serta pengujian hipotesis melalui analisis statistik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 40 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, observasi, dan studi kepustakaan guna mendukung landasan teoritis penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Setiap variabel didefinisikan secara operasional agar dapat diukur secara empiris berdasarkan indikator-indikator yang relevan, sesuai dengan konsep definisi operasional menurut Sekaran dan Bougie (2016). Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 3 variabel penelitian yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai korelasi ( $r$  hitung) yang memadai dan lebih besar dari  $r$  tabel. Pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), nilai  $r$  hitung berada pada rentang 0,437 hingga 0,640 yang menunjukkan korelasi cukup hingga kuat antara masing-masing item dengan skor total variabel, dengan beberapa indikator memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam merepresentasikan variabel secara keseluruhan. Dengan terpenuhinya seluruh kriteria tersebut, instrumen penelitian pada ketiga variabel bebas dinyatakan mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat dan akurat.

Selain itu, hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) juga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat keabsahan data. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian telah layak dan representatif untuk mengukur variabel kinerja pegawai sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $Y$  dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya, seperti uji reliabilitas, pengujian hipotesis, dan analisis regresi dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang telah memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinilai konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti.

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

Sumber: Data diolah (2026)

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
$X_1$	0,743	Reliabel
$X_2$	0,820	Reliabel
$X_3$	0,785	Reliabel
$Y$	0,642	Reliabel

Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,743, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,820, dan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,785. Nilai-nilai tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik hingga sangat baik, yang mengindikasikan bahwa item-item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur konsep yang sama.

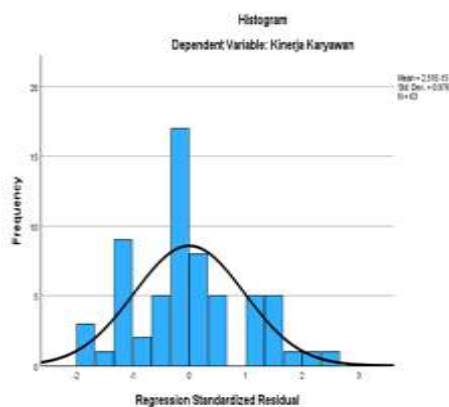
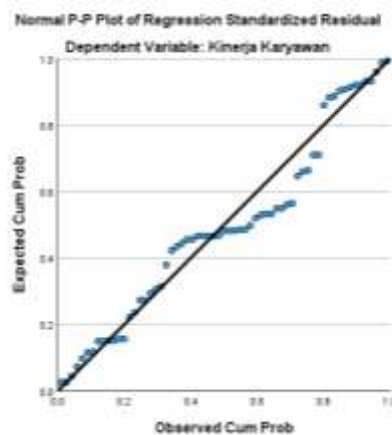
Sementara itu, variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,642, yang masih berada di atas batas minimum reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran kinerja karyawan tetap dapat

digunakan secara konsisten dan dapat dipercaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut, seperti pengujian regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram, yang menampilkan sebaran data residual dari model regresi yang digunakan.



Gambar 1. P Plot

Gambar 2. Histogram

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui grafik histogram, terlihat bahwa distribusi data membentuk pola menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) dan bersifat simetris di sekitar nilai tengah. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi data tersebar secara merata dan tidak menunjukkan adanya kemiringan (*skewness*) ke arah kiri maupun ke arah kanan secara signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah

terpenuhi. Oleh karena itu, data layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan, seperti uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap nilai Unstandardized Residual, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas, yang ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

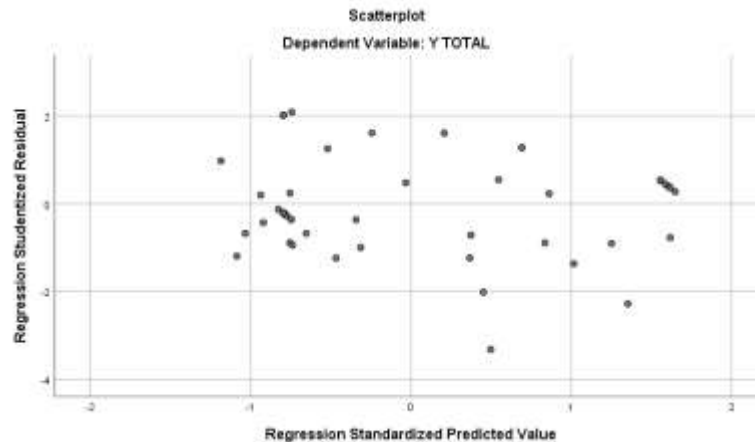
Sumber: Data diolah (2026)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Gaya Kepemimpinan	.312	3.204
	Lingkungan Kerja	.428	2.337
	Motivasi Kerja	.356	2.809

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,312, lingkungan kerja sebesar 0,428, dan motivasi kerja sebesar 0,356. Seluruh nilai *tolerance* tersebut berada di atas batas minimum 0,10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tanpa menimbulkan distorsi hubungan statistik.



**Gambar 3. Scatterplot**

Hasil analisis scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varians residual dapat dianggap konstan dan model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai *unstandardized coefficients* (B), maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,060 + 0,068X_1 + 0,234X_2 + 0,568X_3$$

Keterangan:

- Y= Kinerja Pegawai
- $X_1$ = Gaya Kepemimpinan
- $X_2$ = Lingkungan Kerja
- $X_3$ = Motivasi Kerja

Interpretasi Model:

1. Konstanta sebesar 1,060 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 1,060.
2. Koefisien gaya kepemimpinan (0,068), yang berarti setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,068 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien lingkungan kerja (0,234) bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,234 satuan.

4. Koefisien motivasi kerja (0,568) merupakan yang terbesar dan bernilai positif, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Sumber: Data diolah (2026)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
	1 <i>(Constant)</i>	1.060	.160			
Gaya Kepemimpinan	.068	.043	.140		1.540	.003
Lingkungan Kerja	.234	.140	.305		1.441	.019
Motivasi Kerja	.568	.045	1.140		12.739	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4. sebagai berikut.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Sumber: Data diolah (2026)

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.827 <sup>a</sup>	.731	.689	2.371

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

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 4, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan 73,1% variasi kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulang Bawang Barat. Dengan demikian, sebagian besar perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen tetap tergolong kuat, yaitu sebesar 68,9%. Selisih antara *R Square* dan *Adjusted R Square* yang relatif kecil menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah cukup baik dan tidak mengalami overestimasi.

Sementara itu, nilai R sebesar 0,827 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan kinerja pegawai. Adapun nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 2,371 mengindikasikan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Penulis menggunakan uji statistik t untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independen yang dimaksud dalam model regresi secara individual terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Uji t**

Sumber: Data diolah (2026)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>			
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1 <i>(Constant)</i>	1.060	.160			.001	.999
Gaya						
Kepemimpinan	.068	.043	.140		1.540	.003
Lingkungan Kerja	.234	.140	.305		1.441	.019
Motivasi Kerja	.568	.045	1.140		12.739	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*Sig.*) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Apabila nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,068, nilai *t* hitung sebesar 1,540, dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,234, nilai *t* hitung sebesar 1,441, dan nilai signifikansi sebesar 0,019. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,568, dengan nilai t hitung sebesar 12,739 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien dan t hitung menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja..

### Uji Hipotesis Anova atau Uji F

Penulis menggunakan uji F untuk dapat mengetahui pengaruh signifikan atau tidak signifikan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen penelitian. Adapun kriteria yang digunakan pada pengujian ini yaitu  $\text{sig} < 0,05$ . Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 16 sebagai berikut :

**Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Simultan atau Uji F**

Sumber: Data diolah (2026)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.384	3	71.795	46.872	,001 <sup>b</sup>
	Residual	98.316	36	2.731		
	Total	313.700	39			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (*Constant*), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 46,872 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial masing-masing variabel independen tidak seluruhnya memberikan pengaruh yang signifikan, namun apabila diuji secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan adanya keterkaitan dan saling melengkapi antar variabel independen dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan, serta dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F ini juga memperkuat temuan pada uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara simultan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulang Bawang Barat. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara terpisah hanya pada satu aspek saja, melainkan perlu dilakukan secara terpadu melalui perbaikan gaya kepemimpinan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan motivasi kerja secara bersamaan agar memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja pegawai.

Secara praktis, pimpinan instansi disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih efektif, keteladanan, serta pengambilan keputusan yang objektif. Selain itu, perlu dilakukan penataan dan perbaikan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai guna mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai. Upaya peningkatan motivasi juga perlu diperhatikan melalui pemberian penghargaan, jaminan keamanan kerja, dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas jumlah sampel dan metode penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 183–196.
- Alfiah, S., Junengsih, J., & Army, W. L. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPG & SPB pada PT Tirtakencana Tatawarna Karawang. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 2011–2019.
- Awwaliah, A. (2024). Tinjauan literatur gaya kepemimpinan: Tren terkini dalam manajemen kepemimpinan. *Journal of Economic Science (J ECS)*, 10(1), 29–37.
- Cimamuya, J., Maturbongs, E. E., & Ririhena, S. W. (2025). Employee performance at the General Bureau Office of the Regional Secretariat of South Papua Province. *Musamus Journal of Public Administration*, 8(1), 156–173.
- Gary, A. (2013). *Leadership in organizations*.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6).
- Ismail, I. J. (2025). Transforming small business ventures for a greener tomorrow: The interplay between green transformational leadership, organizational green

- culture, and environmental sustainability. *Cogent Social Sciences*, 11(1), 2441400.
- Juliansyah Noor. (2016). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Prenada Media.
- Lasmana, I. W. (2023). The influence of work environment and work competence on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT XYZ Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(2), 109–120.
- Lourensa, A. B. D. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan di Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Megawaty, M., Nurdin, M., Ar, D. P., & Hamdat, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Khazanah Journal: Economics, Muamalah & Entrepreneurship*, 1(1), 52–77.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Noor, J. (2016). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Prenada Media.
- Oktavianingrum, E., & Rofiqoh, I. (2025). A systematic literature review of employee performance appraisal decision support system. *Journal Edunity*, 4(6).
- Purwanto, M. N. (2010). *Psikologi pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Sari, D. P., Thoibah, B., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi literatur: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartono, W. F. P., & Amalia, L. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada industri pembangkit tenaga listrik. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 1951–1967.
- Susanti, N. E., Hadiyati, E., Hendrakusuma, F. B., & Gunadi, G. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kayong Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(10), 2801–2818.