

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone

Andi Djalante*¹

¹ Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Nobel Indonesia Makassar

*e-mail: andidjalante1960@gmail.com ¹

Abstrak

Pariwisata merupakan sektor unggulan yang berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Keberhasilan sektor ini sangat bergantung pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 pegawai dengan teknik sensus dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, kepemimpinan yang efektif terbukti berperan dalam mendorong kinerja pegawai secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja, penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang kuat merupakan strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu merancang kebijakan yang berfokus pada penguatan motivasi pegawai, peningkatan fasilitas kerja, serta pengembangan kepemimpinan guna mendukung optimalisasi kinerja pegawai di sektor pariwisata.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Pariwisata

Abstract

Tourism is a leading sector that contributes to regional economic growth. The success of this sector highly depends on the performance of the Tourism Office employees, which is influenced by various factors, including work motivation, work environment, and leadership. This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and leadership on the performance of employees at the Tourism Office of Bone Regency. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 55 employees using a census technique and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work motivation has a positive and significant impact on employee performance. A conducive work environment also significantly contributes to increasing employee productivity. Moreover, effective leadership plays a crucial role in optimizing employee performance. These findings suggest that improving work motivation, providing a supportive work environment, and fostering strong leadership are key strategies in enhancing employee performance. Therefore, the local government needs to design policies that focus on strengthening employee motivation, improving workplace facilities, and developing leadership to support the optimization of employee performance in the tourism sector.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Leadership, Employee Performance, Tourism

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor unggulan yang berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Keberhasilan pengelolaan sektor pariwisata tidak terlepas dari peran pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata. Kinerja pegawai yang optimal menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan strategis pembangunan pariwisata daerah. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Motivasi kerja menjadi aspek fundamental dalam meningkatkan produktivitas pegawai karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih besar dalam pekerjaannya (Megawaty et al., 2022). Oleh karena itu, memahami bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai menjadi esensial dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Menurut Olajide (2020), faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memengaruhi motivasi pegawai, sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji dan kebijakan organisasi juga memainkan peran penting. Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menjalankan tugasnya, mulai dari pengelolaan objek wisata hingga pengembangan strategi promosi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan wisatawan (Xu et al., 2022).

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat berkinerja lebih baik (Dullah et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik seperti fasilitas dan sarana kerja yang memadai, serta aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai dan dukungan dari atasan. Studi yang dilakukan oleh Ayunastrah et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Kepemimpinan juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, menciptakan budaya kerja yang positif, serta memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Virgiawan, 2021). Dalam konteks Dinas Pariwisata Kabupaten Bone, kepemimpinan yang baik sangat diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal dan menghadapi dinamika perubahan di sektor pariwisata. Studi yang dilakukan oleh Nasir et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai karena mampu menginspirasi dan mendorong inovasi dalam pekerjaan.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Studi oleh Oppong et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Selain itu, penelitian oleh Tarigan et al. (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Sementara itu, penelitian oleh Pranitasari (2020) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks Dinas Pariwisata Kabupaten Bone, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor pariwisata.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki signifikansi yang tinggi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam pengelolaan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, pemerintah daerah dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di sektor pariwisata. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pembangunan sektor pariwisata di Kabupaten Bone.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif karena pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menganalisis data numerik yang diperoleh dari instrumen penelitian, sehingga hasilnya dapat

digeneralisasikan. Dengan menggunakan metode ini, penelitian dapat mengukur pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara lebih akurat dan terstruktur. Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone, yang dirancang untuk mengukur variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari artikel ilmiah, jurnal, dan buku yang relevan, yang digunakan untuk memperkuat landasan teoritis serta membandingkan hasil penelitian dengan temuan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi yang sebenarnya dan menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat tanpa risiko bias akibat pemilihan sampel yang terbatas. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket yang berisi pernyataan-pernyataan penelitian yang diukur menggunakan skala Likert 1–5, di mana nilai 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan nilai 5 menunjukkan "sangat setuju". Instrumen penelitian ini dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara kuantitatif dan dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai. Selain itu, wawancara juga dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja pegawai. Sementara itu, data yang dikumpulkan dirujuk berdasarkan variabel penelitian dengan tabel operasional sebagai berikut.

Tabel 1. Variabel Operasional

Nama Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Ukuran efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar organisasi (Mangkunegara, 2017).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert 1-5
Motivasi Kerja (X1)	Faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan giat dan produktif (Herzberg, 2017).	1. Penghargaan 2. Kesempatan pengembangan 3. Kepuasan kerja	Likert 1-5
Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi fisik dan sosial yang mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2018).	1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan sosial 3. Dukungan manajemen	Likert 1-5
Kepemimpinan (X3)	Tingkat kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bass & Riggio, 2016).	1. Gaya kepemimpinan 2. Pengaruh pemimpin 3. Pengambilan keputusan	Likert 1-5

Setelah dilakukan pengumpulan data, pengolahan data data dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan Korelasi Pearson untuk mengetahui sejauh mana indikator dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya. Jika nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,30 dan signifikan pada taraf 5% ($p < 0,05$), maka indikator tersebut dianggap valid (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha bertujuan untuk menilai konsistensi internal dari indikator dalam mengukur variabel tertentu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam memberikan hasil yang konsisten (Ghozali, 2018).

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk untuk memastikan distribusi residual normal. Uji multikolinearitas menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), dengan batas VIF < 10 untuk menghindari korelasi tinggi antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser untuk memastikan varians residual tidak berubah-ubah (Gujarati, 2021). Setelah asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda dengan model:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Perhitungan menggunakan SPSS 26 mencakup uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dengan signifikansi < 0,05 sebagai indikator pengaruh yang signifikan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Koefisien Determinasi (R^2) diinterpretasikan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen; semakin tinggi R^2 , semakin baik model regresi dalam memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang beragam berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Karakteristik ini memberikan gambaran mengenai komposisi pegawai yang dapat memengaruhi persepsi serta respons terhadap penelitian yang dilakukan. Analisis deskriptif terhadap data responden ini bertujuan untuk memahami distribusi demografis pegawai yang berkontribusi dalam penelitian ini.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Karakteristik

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia	< 20 Tahun	2	3.64
	21 - 30 Tahun	16	29.09
	31 - 40 Tahun	24	43.64
	41 - 50 Tahun	11	20.00
	> 50 Tahun	2	3.64
	Total	55	100.00
Tingkat Pendidikan	SMA/ Sederajat	26	47.27
	Sarjana/S1	25	45.45
	Magister/S2	4	7.27
	Doktor/S3	0	0.00
	Total	55	100
Lama Bekerja	< 2 Tahun	6	10.91
	2 - 5 Tahun	20	36.36
	5 - 8 Tahun	17	30.91
	8 - 11 Tahun	7	12.73
	diatas 11 Tahun	5	9.09
Total		55	100

Berdasarkan usia pada tabel 2, mayoritas responden berada dalam rentang usia 31–40 tahun dengan jumlah 24 orang (43,64%). Kelompok usia ini merupakan tenaga kerja produktif yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup serta pemahaman yang lebih matang dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Responden dengan usia 21–30 tahun berada di posisi kedua dengan 16 orang (29,09%), menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata Kabupaten Bone

memiliki proporsi pegawai muda yang signifikan. Sementara itu, kelompok usia 41–50 tahun terdiri dari 11 orang (20%), dan pegawai di atas 50 tahun serta di bawah 20 tahun masing-masing hanya berjumlah 2 orang (3,64%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai masih berada dalam usia produktif dan memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 26 orang (47,27%), diikuti oleh lulusan Sarjana/S1 sebanyak 25 orang (45,45%). Sementara itu, hanya 4 orang (7,27%) yang memiliki gelar Magister/S2, dan tidak ada pegawai dengan gelar Doktor/S3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, yang dapat berkontribusi pada kemampuan analisis dan keterampilan mereka dalam bekerja. Berdasarkan lama bekerja, responden dengan pengalaman kerja 2–5 tahun mendominasi dengan jumlah 20 orang (36,36%), diikuti oleh kelompok dengan pengalaman 5–8 tahun sebanyak 17 orang (30,91%). Responden yang bekerja kurang dari 2 tahun berjumlah 6 orang (10,91%), sementara mereka yang telah bekerja lebih dari 11 tahun hanya berjumlah 5 orang (9,09%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tahap pengembangan karier, dengan pengalaman kerja yang cukup untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* untuk menentukan apakah item pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Jika *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0.261 dalam penelitian ini), maka item dianggap valid. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, yang menunjukkan konsistensi internal dari instrumen penelitian. Umumnya, nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik, meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima dalam penelitian sosial.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	.906**	0.261	0.721	Valid dan Variabel
	X1.2	.800**			Valid dan Variabel
	X1.3	.695**			Valid dan Variabel
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	.845**		0.822	Valid dan Variabel
	X2.2	.863**			Valid dan Variabel
	X2.3	.868**			Valid dan Variabel
Kepemimpinan (X3)	X3.1	.761**		0.76	Valid dan Variabel
	X3.2	.754**			Valid dan Variabel
	X3.3	.717**			Valid dan Variabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	.842**		0.761	Valid dan Variabel
	Y.2	.651**			Valid dan Variabel
	Y.3	.743**			Valid dan Variabel

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, semua item pertanyaan dalam variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* (0.261), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0.7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang telah ditentukan.

Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linear, uji asumsi klasik sangat penting untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat untuk menghasilkan estimasi yang tidak bias dan efisien. Tiga asumsi klasik utama yang diuji dalam penelitian ini adalah uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas residual bertujuan untuk memastikan bahwa distribusi error dalam model regresi berdistribusi normal, yang biasanya diuji dengan uji

Kolmogorov-Smirnov. Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antara variabel independen, yang dapat menyebabkan distorsi dalam estimasi koefisien regresi; indikator yang digunakan adalah nilai *Tolerance* (sebaiknya di atas 0.1) dan *Variance Inflation Factor* (VIF, sebaiknya di bawah 10). Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians error konstan di seluruh rentang data; dalam hal ini, uji Glejser digunakan, dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi di atas 0.05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik Penelitian

Variabel	Uji Multikolinearitas		Uji Heteroskedastisitas
	Tolerance	VIF	Uji Glejser (Sig.)
Motivasi Kerja	0.728	1.373	0.979
Lingkungan Kerja	0.693	1.444	0.741
Kepimimpinan	0.756	1.323	0.841
Uji Normalitas - Kolmogorov Smirnov (Sig.)			0.2

Berdasarkan hasil uji normalitas dalam Tabel 4, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.2, yang lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas residual telah terpenuhi, yang berarti bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk prediksi dan pengujian hipotesis dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Normalitas residual yang baik menunjukkan bahwa model tidak mengalami masalah dalam distribusi error, sehingga hasil estimasi dapat lebih valid.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10 (rentang antara 1.323 hingga 1.444), sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan tidak memiliki hubungan linier yang terlalu tinggi, sehingga masing-masing variabel dapat dianalisis secara independen dalam model regresi. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0.05 (rentang antara 0.741 hingga 0.979), yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini telah memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa perlu melakukan transformasi data tambahan.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini, uji F digunakan untuk menilai signifikansi model secara keseluruhan, yaitu apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0.05, maka model dianggap signifikan. Selanjutnya, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0.05, maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk menyesuaikan jumlah variabel dalam model, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data.

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	85.724	3	28.575	34.119	.000 ^b
Residual	42.713	51	0.838		
Total	128.436	54			

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 34.119 dengan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya, variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi linear berganda yang digunakan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Tabel 6. Uji t

Variabel	Koefisien	t	Sig.	Keputusan Hipotesis
(Constant)	3.098	2.883	0.006	-
Motivasi Kerja	0.309	3.659	0.001	H1 diterima
Lingkungan Kerja	0.497	6.402	0.000	H2 diterima
Kepemimpinan	-0.050	-0.615	0.541	H3 ditolak

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada Tabel 6, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien 0.309 dengan nilai t sebesar 3.659 dan signifikansi 0.001, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien tertinggi, yaitu 0.497 dengan nilai t sebesar 6.402 dan signifikansi 0.000, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel kepemimpinan memiliki koefisien -0.050 dengan nilai t sebesar -0.615 dan signifikansi 0.541, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama ($H1$) dan kedua ($H2$) diterima, sedangkan hipotesis ketiga ($H3$) ditolak.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0.667	0.648

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai $R Square$ sebesar 0.667, yang berarti bahwa 66.7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sementara itu, nilai $Adjusted R Square$ sebesar 0.648 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, sekitar 64.8% variasi dalam kinerja pegawai masih dapat dijelaskan oleh model ini. Sisanya, sekitar 35.2%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, model ini memiliki daya prediksi yang cukup baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.309 dengan nilai t sebesar 3.659 dan signifikansi 0.001. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan mencapai target kerja dengan optimal.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian pribadi, serta motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan pengakuan, keduanya berperan dalam membentuk kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan strategi peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan dan insentif, guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone

Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.497 dengan nilai t sebesar 6.402 dan signifikansi 0.000. Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta hubungan antarpegawai yang harmonis, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, penelitian dari Sutrisno (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih optimal. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar produktivitas pegawai tetap terjaga.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar -0.050, nilai t sebesar -0.615, dan signifikansi 0.541. Temuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Yukl (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian arahan, dukungan, dan motivasi. Namun, dalam konteks penelitian ini, kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja, yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan kepemimpinan.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Avolio (2018) menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik pegawai. Jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai atau tidak mampu menciptakan pengaruh yang kuat, maka dampaknya terhadap kinerja akan minim. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pariwisata Kabupaten Bone agar dapat lebih berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bone. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai target dengan optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Namun, kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.648, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai, meskipun masih ada faktor lain di luar model yang berkontribusi terhadap kinerja.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi bagi manajemen Dinas Pariwisata Kabupaten Bone dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat pentingnya motivasi kerja, organisasi perlu mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti pemberian insentif, penghargaan, serta peluang pengembangan karir. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung harus terus diperhatikan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Meskipun kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, perlu dilakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Dinas Pariwisata Kabupaten Bone meningkatkan program motivasi pegawai dengan pendekatan berbasis penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik. Selain itu, perbaikan dan peningkatan fasilitas kerja, serta penguatan budaya kerja yang positif, perlu menjadi prioritas dalam menciptakan lingkungan kerja

yang lebih produktif. Terakhir, diperlukan kajian lebih lanjut terkait kepemimpinan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan tidak signifikannya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sehingga strategi kepemimpinan yang lebih efektif dapat diterapkan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(1), 67-71.
- Athar, H. S. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis FE. UNIAT*, 5(2).
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2018). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. New York: Free Press.
- Benayoune, A. (2024). Competency-Based Framework Development and Implementation: Current and Future Perspectives. *Competency*, 16(3), 606-615.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi Yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260-266.
- Dirwan, D., Ahmad, F., Nurul Aqilah, A., & Shafira, A. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Dullah, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2023). Work environment analysis to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127-134.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 43.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2021). *Essentials of econometrics*. Sage Publications.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik*, 7(2), 92-104.
- Khairunnisa, K., Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pendidikan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 87-95.
- Khuong, M., Mai, T., & Phuong, N. (2020). The impacts of human resource management practices on employees' motivation and loyalty. *Management Science Letters*, 10(11), 2673-2682.

- Kumari, K., Barkat Ali, S., Un Nisa Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job satisfaction: An empirical evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401-420.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 107-119.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Mburu, L. N. (2020). Examining how employee characteristics, workplace conditions and management practices all combine to support creativity, efficiency and effectiveness. *International Journal of Business Management, Entrepreneurship and Innovation*, 2(1), 52-64.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining linkage leadership style, employee commitment, work motivation, work climate on satisfaction and performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., ... & Uddin, M. (2022). The effects of transformational leadership, organizational innovation, work stressors, and creativity on employee performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 772104.
- Newman, S. A., Ford, R. C., & Marshall, G. W. (2020). Virtual team leader communication: Employee perception and organizational reality. *International Journal of Business Communication*, 57(4), 452-473.
- Nurhayuni, N., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 1(1), 81-90.
- Olajide, A. O., Sowunmi, C. O., & Adeleke, B. O. (2020). Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Job Satisfaction among Nurses Working in two Selected Government Owned Hospital in Lagos. *Nigeria. journal of medical science and clinical research*, 8.
- Oppong, R. F., & Zhau, W. (2020). The influence of competence on performance with motivation as an intervening variable on medical employees in America public service department. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(2), 63-70.
- Pranitasari, D. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75-91.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Purwanto, A. (2022). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on SMEs employee performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39-45.
- Risman, R. (2023). Motivasi dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464-484.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

- Sawir, M. (2021). The effect of stress, work environment and work engagement on employee performance. In Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020) (pp. 606-611). Atlantis Press.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(7), 2691-2708.
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja. Insight Management Journal, 4(2), 104-115.
- Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020). The effect of leadership style and competence on employee performance. European Journal of Business and Management Research, 5(5).
- Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi kinerja organisasi. Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini, 1, 308-320.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3), 363-371.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 8(1), 181-193.
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 10(3), 67-79.
- Wahab, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. Jurnal Ekonomi Trend, 8(1), 1-13.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiwi, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume, 3, 747-752.
- Xu, Y., Jie, D., Wu, H., Shi, X., Badulescu, D., Akbar, S., & Badulescu, A. (2022). Reducing employee turnover intentions in tourism and hospitality sector: The mediating effect of quality of work life and intrinsic motivation. International journal of environmental research and public health, 19(18), 11222.
- Yukl, G. (2019). Leadership in Organizations. New Jersey: Pearson Education.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. Frontiers in public health, 10, 890400.