

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo

Nirmala^{1*}, I Kadek Riki S², Novia³, Amri⁴, Marsal⁵

¹⁻⁵ Universitas Andi Djemma

Email : nirmalaruhang2@icloud.com^{1*}, kadekriky1@gmail.com², noviardana13@gmail.com³,
amri@unanda.ac.id⁴, marsal@unanda.ac.id⁵

Alamat: Jl. Puang H. Daud Nomor 4 Kota Palopo

*Penulis Korespondensi

Abstract: Human resources (HR) are a vital asset for every organization as they act as planners, implementers, and drivers in achieving organizational goals. Employee performance is the main indicator of organizational success, measured by the quality and quantity of work results in accordance with assigned tasks. In an organizational context, employee performance is influenced by multiple factors, including leadership style, motivation, and work environment. Leadership style reflects the behavioral norms applied by supervisors in influencing employees, which can either encourage or hinder performance. Motivation plays a crucial role in fostering enthusiasm, responsibility, and productivity, while a conducive work environment enhances comfort and supports harmonious working relationships that positively impact performance. This study focuses on the Fire and Rescue Department of Palopo Sector, which has unique characteristics of high-risk fieldwork and challenging environmental conditions, such as exposure to heat, dust, and direct interaction with the public. Using a quantitative approach, the study surveyed both civil servant and non-civil servant employees to analyze the influence of leadership style, work environment, and motivation on performance. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple regression techniques. The results are expected to demonstrate that all three variables—leadership style, work environment, and motivation—have both partial and simultaneous effects on employee performance. The findings of this study can provide practical insights for organizational leaders in improving human resource management, particularly in work environments with high levels of risk and responsibility.

Keywords: Employee performance; Firefighters; Leadership style; Motivation; Work environment.

Abstrak. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan mencerminkan norma perilaku yang diterapkan atasan dalam memengaruhi pegawai, yang dapat mendorong atau justru menghambat pencapaian kinerja. Motivasi berperan penting dalam menumbuhkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas kerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan serta hubungan kerja yang harmonis sehingga berdampak positif pada kinerja. Penelitian ini difokuskan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo, yang memiliki karakteristik kerja lapangan berisiko tinggi serta kondisi lingkungan yang menantang, seperti paparan panas, debu, dan interaksi langsung dengan masyarakat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan pegawai berstatus PNS maupun non-PNS untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian diharapkan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut—gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi—berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan pengelolaan SDM, khususnya pada lingkungan kerja dengan tingkat risiko dan tanggung jawab yang tinggi.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam sebuah organisasi karena menjadi penentu utama tercapainya tujuan organisasi. Manusia sebagai aset hidup organisasi berfungsi sebagai perencana, pelaku, sekaligus penggerak dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, setiap organisasi dituntut untuk mengelola pegawainya dengan baik agar mereka mampu memberikan kinerja yang optimal dan berkualitas (Musaffa, 2022).

Kinerja pegawai sendiri dipahami sebagai hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja menjadi indikator penting yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi.

Ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan seorang atasan ketika berusaha memengaruhi pegawai. Pola kepemimpinan yang diterapkan pimpinan berpotensi besar mendorong atau justru menghambat pencapaian prestasi kerja (Gunawan, 2022). Halim (2020) menegaskan bahwa keberhasilan seorang pegawai seringkali ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya, sehingga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, motivasi juga memegang peran krusial. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Kehadiran motivasi mampu menumbuhkan kepuasan kerja serta meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai (Febrian, 2023). Oleh karena itu, motivasi merupakan variabel penting yang perlu mendapat perhatian khusus dalam pengelolaan SDM.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor lain yang tidak dapat diabaikan. Lingkungan kerja, baik internal maupun eksternal, memengaruhi semangat kerja pegawai. Lingkungan yang kondusif akan mendorong kenyamanan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat mengurangi motivasi kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas. Kondisi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo memiliki karakteristik yang khas, di mana pegawai kerap menghadapi situasi berisiko tinggi di lapangan, mulai dari teriknya cuaca, paparan debu, hingga tekanan dari masyarakat. Faktor-faktor ini dapat mengurangi kenyamanan dan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan data jumlah pegawai, tercatat bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo memiliki 75 orang tenaga kerja, terdiri dari 44 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 31 non-ASN. Melihat kompleksitas peran, kondisi kerja, dan jumlah

pegawai tersebut, penelitian ini difokuskan pada upaya menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, serta mengendalikan bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Tampubolon (2017), gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan pemimpin ketika berusaha memengaruhi kinerja bawahannya. Goleman (2018) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi orang lain sesuai dengan apa yang ia lihat dan alami. Hal senada disampaikan Thoha (2018), yang menyebut gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang muncul dalam proses memengaruhi perilaku orang lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan efektivitas kerja. Sedarmayati (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, situasi, metode, serta tata pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa nyaman, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Nitisemito (2016) menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi berbagai aspek seperti warna ruangan, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, keamanan, kebisingan, hingga tata ruang. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dan teratur dapat meningkatkan semangat serta produktivitas kerja pegawai.

Motivasi

Motivasi dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong abstrak yang muncul dari dalam diri seseorang, meski tidak berwujud, namun dapat dirasakan melalui perilaku kerja yang ditampilkan. Motivasi berkaitan erat dengan perubahan energi, yang disertai perasaan, serta respons terhadap tujuan yang ingin

dicapai. George dan Jones (2018) menyebutkan bahwa motivasi dapat dilihat dari tiga aspek utama, yakni tingkat usaha (*level of effort*), arah perilaku (*direction of behavior*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan kualitas kinerja pegawai.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar tertentu yang ditetapkan organisasi. Rialmi (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Bangun (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, di mana keberhasilan kerja dapat diukur dari kualitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kinerja dapat dipandang sebagai fungsi dari kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Diduga bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo. (2) Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo. (3) Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo. (4) Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo.

3. METODE PENELITIAN

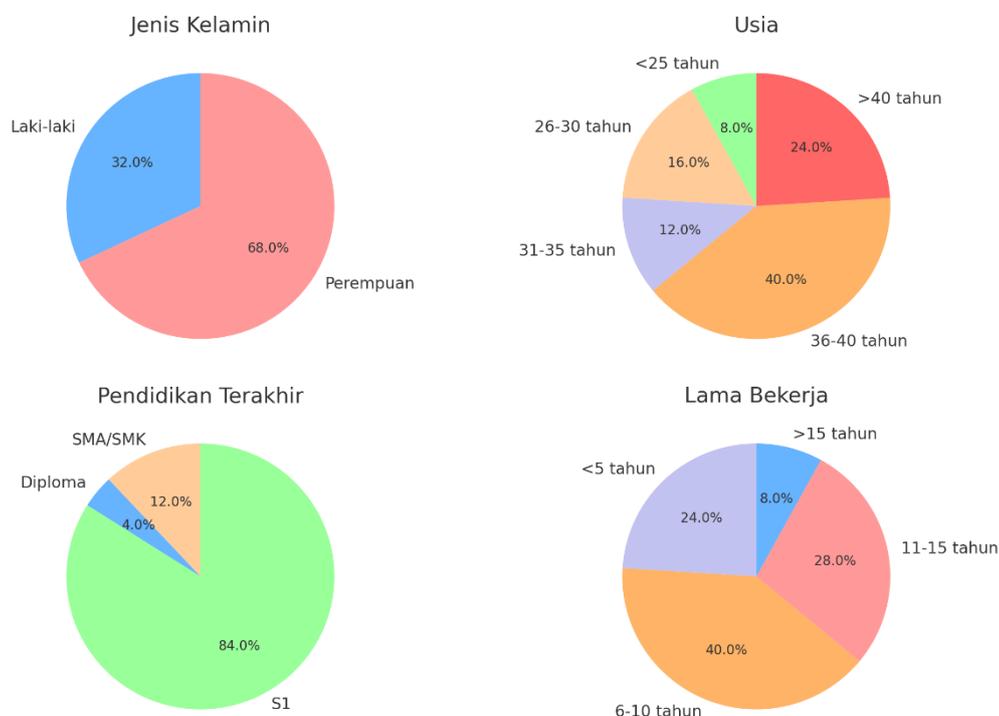
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo. Penelitian dilaksanakan di Kota Palopo pada periode Maret hingga Juni 2025. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder didapatkan dari dokumen resmi instansi, buku, serta literatur yang relevan dengan penelitian ini. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 75 orang, terdiri dari 44 ASN dan 31 non-ASN, dengan sampel sebanyak 25 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan ketersediaan dan kesediaan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun dengan

menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”, untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial antarvariabel. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh bersama-sama, uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja karyawan. Adapun data tersebut peneliti peroleh berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagi pada proses penelitian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang yang dipilih dari total 75 pegawai dengan menggunakan metode purpose sampling berdasarkan ketersediaan dan kesediaan responden.



Gambar 1. Karakteristik Responden.

Hasil analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin perempuan (68%), sementara laki-laki hanya 32%. Dari sisi usia, responden terbanyak berada pada kelompok 36–40 tahun (40%), disusul >40 tahun (24%), sedangkan usia <25 tahun merupakan yang paling sedikit (8%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden adalah lulusan S1 (84%), dengan SMA/SMK 12% dan Diploma 4%. Dari aspek lama bekerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 6–10 tahun (40%), diikuti 11–15 tahun (28%), <5 tahun (24%), dan >15 tahun (8%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif, berpendidikan tinggi, serta memiliki pengalaman kerja menengah yang cukup mendukung kinerja mereka.

Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Responden menilai gaya kepemimpinan melalui tiga indikator utama, yaitu direktif, suportif, dan keterampilan. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Skor Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).

Indikator Kepemimpinan	Pernyataan Kunci	Rata-rata	Kategori
Direktif	Memberikan petunjuk jelas (3,88), mengawasi pekerjaan ketat (3,84)	3,86	Sangat Setuju
Suportif	Membantu saat kesulitan (3,80), menciptakan lingkungan kerja menyenangkan (3,88)	3,84	Sangat Setuju
Keterampilan	Menerima saran bawahan (3,64), mendorong diskusi (3,80), memberi penghargaan (3,84), memotivasi berkembang (3,92)	3,80	Sangat Setuju
Keseluruhan	Rata-rata semua indikator	3,83	Sangat Setuju

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo dinilai cukup baik oleh responden dengan skor rata-rata 3,83 dalam kategori “Sangat Setuju”. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pimpinan memotivasi pegawai untuk terus berkembang (3,92) dan mampu memberikan petunjuk kerja yang jelas (3,88), yang mencerminkan peran penting pemimpin dalam memberikan arahan yang terstruktur serta dorongan semangat kerja. Selain itu, responden juga menilai pimpinan cukup suportif dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (3,88) dan bersedia membantu pegawai saat menghadapi kesulitan (3,80), sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif. Meski demikian, masih terdapat aspek yang relatif lebih rendah, yakni keterbukaan pemimpin terhadap saran bawahan (3,64), yang menunjukkan perlunya peningkatan partisipasi dan komunikasi dua arah agar pegawai merasa lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di instansi ini telah berjalan

efektif dan mampu memberi dampak positif pada kinerja, namun tetap membutuhkan penguatan pada aspek kolaboratif agar efektivitas kepemimpinan semakin optimal.

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Responden menilai lingkungan kerja melalui tiga indikator utama, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Ringkasan Skor Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator Lingkungan Kerja	Pernyataan Kunci	Rata-rata	Kategori
Suasana Kerja	Merasa nyaman (3,84), suasana menyenangkan & mendukung produktivitas (3,84)	3,84	Sangat Setuju
Hubungan dengan Rekan Kerja	Dihargai & diterima (3,84), hubungan baik (3,80)	3,82	Sangat Setuju
Fasilitas Kerja	Fasilitas memadai (3,72), penanganan masalah cepat (3,76)	3,74	Sangat Setuju
Keseluruhan	Rata-rata semua indikator	3,80	Sangat Setuju

Secara umum, lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo dinilai baik oleh responden dengan rata-rata skor 3,80 (kategori “Sangat Setuju”). Pegawai merasa nyaman dan didukung suasana kerja yang kondusif (3,84), serta menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja yang ditandai dengan rasa saling menghargai (3,82). Dari sisi fasilitas, meskipun ketersediaan dinilai cukup memadai (3,72) dan penanganan masalah cepat (3,76), nilai ini relatif lebih rendah dibandingkan dua indikator lainnya, sehingga menunjukkan perlunya peningkatan efektivitas dan responsivitas dalam pengelolaan sarana kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja secara keseluruhan dianggap mendukung produktivitas pegawai, meski masih ada ruang perbaikan terutama pada aspek kelengkapan dan pelayanan fasilitas.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X3)

Responden menilai motivasi kerja melalui tiga indikator, yaitu tingkat usaha, arah perilaku, dan tingkat kegigihan. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Ringkasan Skor Variabel Motivasi (X3).

Indikator Motivasi	Pernyataan Kunci	Rata-rata	Kategori
Tingkat Usaha	Memberikan hasil terbaik (3,84), bekerja penuh semangat (3,72)	3,78	Sangat Setuju
Arah Perilaku	Menyesuaikan cara kerja dengan visi (3,72), fokus pada tujuan tim/perusahaan (3,88)	3,80	Sangat Setuju
Tingkat Kegigihan	Tetap berusaha saat kesulitan (3,72), tidak mudah menyerah (3,76)	3,74	Sangat Setuju
Keseluruhan	Rata-rata semua indikator	3,77	Sangat Setuju

Secara keseluruhan, motivasi pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo dinilai tinggi dengan rata-rata skor 3,77 (kategori “Sangat Setuju”). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik, menyesuaikan perilaku kerja dengan visi organisasi, serta berfokus pada pencapaian tujuan tim. Nilai tertinggi terdapat pada indikator arah perilaku, khususnya pada aspek fokus menyelesaikan tugas sesuai tujuan perusahaan (3,88), yang menegaskan bahwa pegawai telah mengarahkan kinerjanya selaras dengan misi organisasi. Meskipun demikian, indikator tingkat kegigihan menunjukkan skor relatif lebih rendah (3,74), yang mengindikasikan bahwa meskipun pegawai tidak mudah menyerah dan tetap berusaha menghadapi kesulitan, aspek daya tahan menghadapi tekanan kerja masih perlu diperkuat. Dengan demikian, motivasi internal pegawai dapat dikatakan cukup tinggi dan menjadi modal penting dalam menjaga serta meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Responden menilai kinerja melalui empat indikator, yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Ringkasan Skor Variabel Kinerja (Y).

Indikator Kinerja	Pernyataan Kunci	Rata-rata	Kategori
Kualitas Pekerjaan	Menjaga standar kualitas (3,68), teliti & cermat (3,76)	3,72	Sangat Setuju
Ketepatan Waktu	Mengatur waktu kerja efektif (3,80), menyusun prioritas (3,76)	3,78	Sangat Setuju

Indikator Kinerja	Pernyataan Kunci	Rata-rata	Kategori
Kehadiran	Hadir tepat waktu (3,68), konsisten mematuhi jam kerja (3,76)	3,72	Sangat Setuju
Kerja Sama	Membantu rekan kerja (3,80), terbuka terhadap saran (3,76)	3,78	Sangat Setuju
Keseluruhan	Rata-rata semua indikator	3,75	Sangat Setuju

Secara keseluruhan, kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo dinilai baik dengan skor rata-rata 3,75 (kategori “Sangat Setuju”). Indikator ketepatan waktu dan kemampuan kerja sama memperoleh nilai tertinggi (3,78), yang menunjukkan bahwa pegawai mampu mengatur waktu kerja secara efektif, menyusun prioritas dengan baik, serta memiliki sikap kolaboratif dalam mendukung rekan kerja dan menerima masukan tim. Sementara itu, indikator kualitas pekerjaan dan kehadiran memperoleh skor rata-rata 3,72, yang tetap berada pada kategori “Sangat Setuju” dan menandakan bahwa pegawai berupaya menjaga standar kualitas, teliti dalam bekerja, serta disiplin terhadap kehadiran meski nilainya sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya. Temuan ini menunjukkan kinerja pegawai relatif merata pada semua dimensi, sehingga dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki profesionalitas dan tanggung jawab kerja yang konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan.

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,589	3	50,863	16,845	,000 ^b
	Residual	63,411	21	3,020		
	Total	216,000	24			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini diterima.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji t.

Coefficients^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.021	5.125		.004	.997
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.066	.519	.052	.128	.899
	Lingkungan Kerja (X2)	.681	.411	.429	1.658	.112
	Motivasi (X3)	.549	.557	.388	.985	.336

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan $0,128 < 1,720$ t tabel dengan taraf signifikan $0,899 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo sehingga hipotesis kedua ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $1,658 < 1,720$ t tabel dengan taraf signifikan $0,112 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel Motivasi sebesar $0,985 < 1,720$ t tabel dengan taraf signifikan $0,336 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo sehingga hipotesis keempat ditolak.

Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 0,021 + 0,066 X_1 + 0,681 X_2 + 0,549 X_3$$

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta 0,021 artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) dianggap tidak ada maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0,021. (2) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,066 artinya bahwa gaya kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,066, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) konstan atau tetap sebesar 0,066. (3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) 0,681 artinya bahwa hal ini berarti setiap proses lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat satu satuan, dengan anggapan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_3) adalah konstan atau tetap. (4) Koefisien regresi Motivasi (X_3) 0,549 artinya bahwa hal ini berarti setiap proses motivasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat satu satuan, dengan anggapan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) adalah konstan atau tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji koefisien determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.664	1.738

a. Predictors: (Constant), Motivasi X3, Lingkungan Kerja X2, Gaya Kepemimpinan X1.

Dari hasil analisis tabel 25 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau nilai R Square sebesar 0,706. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi) mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) sebesar 70,6% sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo

Pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan belum mampu memengaruhi hasil kerja pegawai secara berarti. Secara teoritis, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk semangat kerja, kedisiplinan, dan keterlibatan pegawai. Namun, dalam konteks

penelitian ini, tampaknya kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Febrian (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada instansi serupa. Dalam penelitian tersebut, pemimpin yang mampu memberi arahan, dukungan, dan keterlibatan aktif dinilai berhasil meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, serta karakteristik pegawai dapat menjadi faktor penyebab perbedaan hasil antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo

Pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja dalam penelitian ini juga tidak ditemukan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun lingkungan kerja yang baik secara umum diyakini dapat menciptakan kenyamanan dan semangat dalam bekerja, namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa hal tersebut belum sepenuhnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Eprianti (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dalam penelitiannya, suasana kerja yang kondusif serta fasilitas kerja yang memadai terbukti memperkuat kinerja individu dan tim. Namun, dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, faktor lingkungan mungkin belum menjadi perhatian utama pegawai dalam menjalankan tugas-tugas operasional yang bersifat darurat dan menuntut kedisiplinan tinggi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo

Pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa termotivasi, motivasi tersebut belum cukup mendorong peningkatan hasil kerja yang optimal. Kemungkinan besar, terdapat hambatan lain seperti keterbatasan sumber daya atau prosedur kerja yang kaku yang lebih berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas.

Berbeda dengan temuan Sandi (2021), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemadam kebakaran, penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi belum menjadi penentu utama. Perbedaan ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan kondisi organisasi, kultur kerja, serta karakteristik individu dalam memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, dari ketiga variabel bebas yang diteliti, tidak satu pun menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi semata, melainkan memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, termasuk perbaikan sistem kerja, pelatihan, serta evaluasi kebijakan internal. Oleh karena itu, manajemen perlu mengkaji kembali strategi pengelolaan sumber daya manusia agar lebih tepat sasaran dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Palopo dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama diterima, sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua, ketiga, dan keempat ditolak. Sejalan dengan temuan tersebut, beberapa saran dapat diajukan sebagai pelengkap penelitian ini, antara lain perlunya evaluasi terhadap pendekatan kepemimpinan yang diterapkan agar lebih adaptif, komunikatif, dan partisipatif sehingga dapat membangun iklim kerja yang kolaboratif; peningkatan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun psikologis secara berkelanjutan meskipun secara deskriptif telah dinilai positif; pemberian perhatian lebih pada aspek motivasi internal dan eksternal pegawai melalui program penghargaan, peluang pengembangan diri, serta komunikasi dua arah yang konstruktif; serta pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia berbasis data melalui penilaian kinerja berkala agar kebijakan yang diambil bersifat objektif dan dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Eprianti, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.25077/jiap.9.2.134-145>
- Febrian, A. (2023). Work motivation and employee productivity: An empirical study in public sector organizations. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 115–128. <https://doi.org/10.21009/jmo.14.2.115>

- George, J. M., & Jones, G. R. (2018). *Understanding and managing organizational behavior* (7th ed.). Pearson Education.
- Goleman, D. (2018). *Leadership: The power of emotional intelligence. More Than Sound*.
- Gunawan, H. (2022). Leadership style and its effect on employee performance in government institutions. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 45–59. <https://doi.org/10.25077/jap.10.1.45-59>
- Halim, R. (2020). *Leadership and human resource management: Building effective organizations*. Andi Publisher.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Musaffa, I. (2022). *Human resource management in modern organizations: Concepts and practices*. Airlangga University Press.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Rialmi, Z. (2020). Kinerja karyawan dan faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 45–57. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.1234>
- Sandi, R. (2021). The role of work motivation in improving firefighter performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 8(3), 201–213. <https://doi.org/10.23960/jam.v8i3.201>
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Tampubolon, M. (2017). *Perilaku keorganisasian*. Ghalia Indonesia.
- Thoha, M. (2018). *Kepemimpinan dalam manajemen*. PT RajaGrafindo Persada