

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BANGKALA BARAT KABUPATEN JENEPONTO

Andi Hatta^{*1}, Saripuddin D², Sylvia³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

E-mail: ^{*1}andihatta.bb@gmail.com, ²saripuddinlagu79@gmail.com, ³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto dengan sampel sebanyak 42 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of Leadership, Compensation, Work Environment and Motivation on the performance of West Bangkala District Office employees, Jeneponto Regency. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the West Bangkala District Office, Jeneponto Regency and carried out from May-June 2023. The research population was all employees in the work area of the West Bangkala District Office, Jeneponto Regency with a sample of 42 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The research results show that there is a partial positive and significant influence between Leadership, Compensation, Work Environment and Motivation on employee performance, simultaneously there is a positive and significant influence between Leadership, Compensation, Work Environment and Motivation on employee performance. Motivation is the variable that has the most dominant influence on performance

Keywords: Leadership, Compensation, Work Environment, Motivation, and performance.

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai Tujuan Nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pengelolaan Negara tidak lepas dari peran aparatur pemerintah sebagai penggerak utama roda pemerintahan. ASN sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat adalah aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab di instansi pemerintah. Esensi tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah adalah melaksanakan fungsi pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan kepada masyarakat sebagai penerima manfaatnya. Karena itu setiap instansi pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang prima (excellent), di mana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja secara maksimal.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti

Kecamatan merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan juga merupakan pemberi pelayanan terdepan dari pemerintah pusat yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa sehingga harus pula diselenggarakan secara berdayaguna dan berhasilguna. (Wasistiono, Sadu dkk. 2002).

Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran aparatur pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik menejerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat, hendaknya dititik beratkan pada pemerintah kecamatan. Karena kecamatan merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparatur kantor kecamatan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat tergantung pada kinerja aparatnya. Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja kantor kecamatan dari kualitas pelayanan yang diterimanya.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Kinerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagai pencapaian tujuan-tujuan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2014) antara lain kepuasan kerja, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi.

Dalam menjalankan roda organisasi peran pemimpin harus dapat menunjukkan karakter kepemimpinannya demi pengembangan alur kerja suatu organisasi menuju ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Thoha (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu aktivitas untuk mempengaruhi pegawai supaya diarahkan untuk mencapai tujuan instansi.

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap instansi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas instansi dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan dapat terwujud. Sebaliknya, kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu penyebab

terjadinya masalah pekerjaan birokrasi yang mencerminkan peran kepemimpinan di dalam suatu instansi karena seorang pemimpin itu harus mampu untuk mengarahkan, mempengaruhi dan berkepemimpinan dengan bawahannya agar tujuan dari instansi bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Pemimpin mempengaruhi bawahannya melalui hubungan Kepemimpinan, baik secara individu maupun secara kelompok dalam pencapaian tujuan yang berarti. Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik dari pegawai sangatlah diharapkan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan pegawai yang dapat membantu tugas pemimpin secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan instansi secara maksimal.

Berdasarkan peranan pemimpin dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan itu sangat erat kaitannya dengan kemampuan untuk memprakarsai tindakan kelompok dalam upaya memecahkan masalah atau untuk mencapai tujuan yakni kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dan bijaksana pasti dapat memberikan suatu perubahan terhadap kinerja untuk menjadi lebih aktif dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan atau mencapai target yang melebihi dari yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bidang tugasnya masing-masing. sehingga dapat dikatakan ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi yang diterima pegawai. Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Bangun (2012) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang diperhatikan oleh banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Pada situasi dimana kompensasi yang kurang menarik menimbulkan sumber daya manusia akan keluar dari organisasi, namun apabila kompensasi tepat akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh sebab itu dapat dikatakan ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan tinggi apabila motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai juga tinggi. Kinerja bisa juga berasal dari lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Menurut Lubis (2019) lingkungan kerja merupakan gambaran realitas dunia kerja. Lingkungan kerja memberikan informasi tentang kehidupan pegawai yang datang bekerja, berkumpul untuk tujuan yang sama dan melaksanakan pekerjaan dalam aturan perusahaan. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hubungan antar sesama pegawai dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

Menurut Schultz & Schultz tahun 2010 (Widodo, 2015) “Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja”. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Nitisemito (Nuraini, 2013) yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Hal ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Faktor motivasi tidak kalah pentingnya dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Pegawai belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau menggunakan seluruh potensinya, daya dorong tersebut dinamakan motivasi. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi tinggi. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan Pegawai menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi.

Kecamatan Bangkala Barat merupakan salah satu dari 11 kecamatan di Kabupaten Jeneponto yang berbatasan dengan Kabupaten Gowa di sebelah utara, Kecamatan Bangkala di sebelah timur, Kabupaten Takalar di sebelah barat dan Laut Flores di sebelah selatan. Dilihat dari sumber mata pencaharian menunjukkan bahwa dari jumlah penduduk yang bekerja, sebanyak 7410 orang adalah petani pangan, sedangkan peternak sebanyak 2.066 orang, pekerja Tambak 172 orang dan Nelayan sebanyak 512 orang. Penduduk yang bekerja di luar sektor pertanian antara lain Perdagangan sebanyak 460 orang, Industri 173 orang, Angkutan 232 orang, dan Jasa hanya 209 orang. Adapun penduduk yang bekerja sebagai ASN dan ABRI sebanyak 1067 orang. Tingkat klasifikasi desa/kelurahan di Kecamatan Bangkala Barat tahun 2021 terdiri dari 4 desa dengan klasifikasi Swadaya dan 3 desa dengan klasifikasi swakarya dan 1 desa/kelurahan tergolong Swasembada. Hal ini seharusnya menjadi perhatian lebih oleh pihak pemerintah pusat dan daerah melalui kecamatan maupun kelurahan.

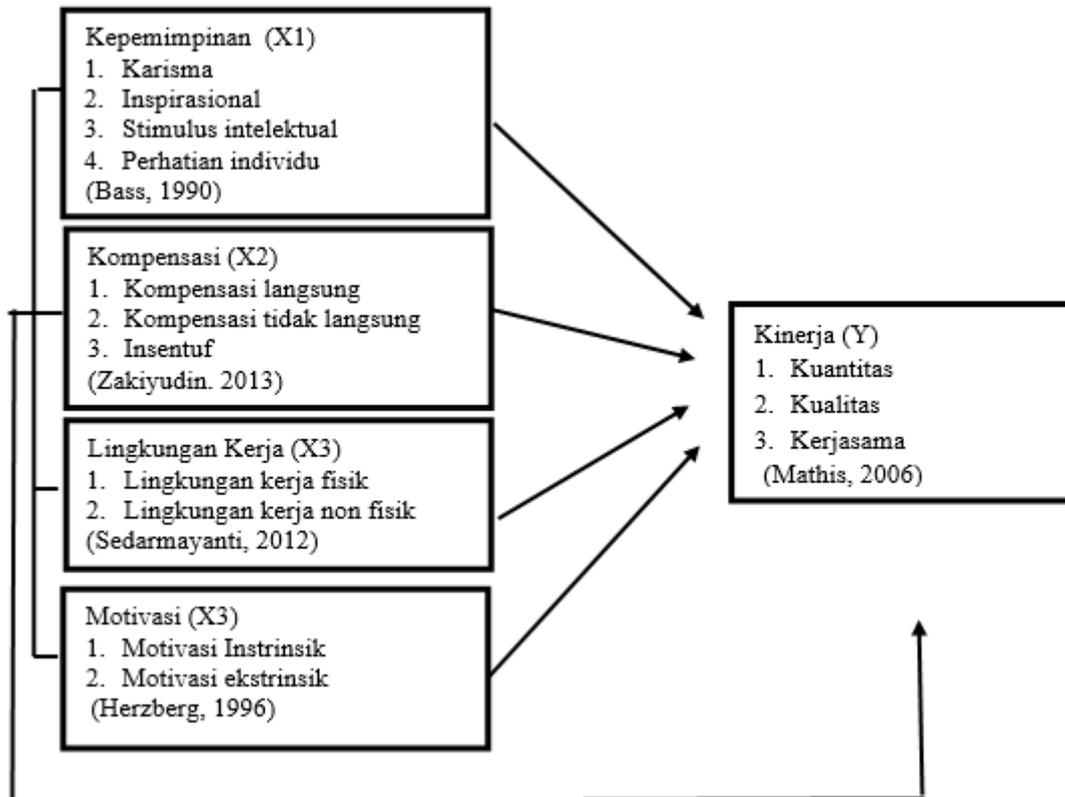
Obyek dalam penelitian ini adalah ASN di wilayah Kecamatan dan Kelurahan karena merekalah yang merupakan pelayan masyarakat di tingkat paling bawah yang merupakan cermin keberhasilan pemerintah pusat dan daerah karena ASN merupakan unsur utama atas kelancaran dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk itu perlu suatu kebijakan instansi dalam usahanya menggerakkan atau motivasi, mengajak dan mengarahkan ASN agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan instansi.

Berdasarkan data hasil pengamatan pendahuluan pada ASN di Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto, ditemukan permasalahan- permasalahan yang terjadi, untuk lebih jelasnya uraian permasalahan dapat dilihat sebagai berikut: Minimnya ASN yang hadir tepat waktu dan seringnya pulang lebih awal dari jam pulang yang sudah ditentukan mengindikasikan rendahnya dan motivasi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja. Beberapa ASN tidak berada ditempat pada waktu jam kerja dan lebih sering berada diwarung kopi sehingga menyelesaikan tugas tidak

sesuai jadwal mengindikasikan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan gerah menyebabkan malasnya ASN berada di ruang kerja yang berpengaruh terhadap penurunan motivasi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
2. Diduga Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
3. Diduga Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 42 orang, sampel sebanyak 42 pegawai.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan

Kepemimpinan	Pearson Correlation	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Kompensasi

Kompensasi	Pearson Correlation	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,001	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,001	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kompensasi memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Motivasi

Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X4.1	0,000	Valid
X4.2	0,000	Valid
X4.3	0,000	Valid
X4.4	0,000	Valid
X4.5	0,000	Valid
X4.6	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Motivasi memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,006	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,707	<i>Reliable</i>
Kompensasi	0,661	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,753	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,899	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,738	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 6, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan sebesar 0,707, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompensasi sebesar 0,661, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,753, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi sebesar 0,899 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,738. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for

Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.958	2.778		3.584	.001		
X1	.231	.066	.322	3.520	.001	.805	1.243
X2	-.400	.084	-.390	-4.756	.000	.999	1.001
X3	.313	.084	.338	3.712	.001	.811	1.232
X4	.311	.043	.591	7.157	.000	.986	1.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.958 + 0,231X1 + (-0,400X2) + 0,313X3 + 0,311X4$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah sebesar 9.958 menunjukkan variabel independen yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, lingkungan kerja dan Motivasi dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstannya akan tetap senilai 9.958.
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah sebesar 0,231 dengan arah positif menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menambah nilai kinerja pegawai sebesar 0,231 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
- Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar - 0,400 dengan arah negative menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengurangi nilai kinerja pegawai sebesar -0,400 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,313 dengan arah yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,313 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 0,311 dengan arah yang positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,311 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji t (Secara Parsial)

- Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 3.520 dengan t hitung > t tabel (2.021), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dibawah nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial

berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar $4.752 > 2.021$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X3) $3.712 > 2.021$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dibawah nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X4) $7.157 > 2.021$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji F (Secara Simultan)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	132.574	4	33.144	27.933	.000 ^b
Residual	43.902	37	1.187		
Total	176.476	41			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant),Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi					

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 27.933 > F tabel 2.63, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “Standardized Coefficien Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Motivasi dengan nilai “Standardized Coefficien Beta” sebesar 0,591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi (X4) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Motivasi yang baik yang dimiliki oleh para pegawai, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867a	.751	.724	1.089
a	Predictors:(Constant), Kepemimpinan(X1), Kompensasi(X2), Lingkungan Kerja(X3), Motivasi (X4)			
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)			

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *R Square* yang diperoleh sebesar 0.751 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 4 variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Kompensasi (X2) variabel Lingkungan Kerja (X3) dan Variabel Motivasi (X4) sebesar 75,1%. Sisanya, sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini:

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018) Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Gaya pemimpin berarti membimbing, menuntun, mengarahkan, dan mendahului, bukan memerintah saja. Pemimpin merupakan faktor penting dan penentu keefektifan organisasi dan pekerja.

Menurut Rivai (2018), pemimpin harus menciptakan gaya kepemimpinan moderen yang mampu mengolah sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia, dalam memimpin dituntut seseorang yang mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau instansi.

Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing,

membuat struktur, dan memfasilitasi aktifitas dalam hubungan berorganisasi atau kelompok (Hartiti, 2013).

Pada penelitian ini variabel Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmiati, Reynilda, dan Giri Dwinanda (2023) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Nur Ikhlas, Maryadi dan Harlindah Harniati (2023) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar. Dan penelitian yang dilakukan oleh Achmad et al., (2024) menemukan bahwa hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga meskipun kepemimpinan mengalami peningkatan tidak akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS.

Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bias langsung diberikan kepada Pegawai, ataupun tidak langsung, dimana Pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Menurut Handoko (2008) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Wibowo (2013) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

Pada penelitian ini, variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini et al., (2020) dan Susanty dan Baskoro (2018) menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian ini juga mendukung.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menjadi sarana pegawai

dalam melaksanakan suatu kegiatan agar nantinya dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan Instansi harapan.

Hasibuan (2016) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh Instansi kepada pegawainya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi Instansi.

Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardiah, Muhammad Idris, dan Maryadi (2022) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Hudayah, Saban Echdar dan Maryadi (2022) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare.

d. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Motivasi adalah energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Instansi (Mangkunegara, 2020). Sedangkan motivasi dinyatakan oleh Sedamayanti (2019) motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

Pada penelitian ini, variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Amaliah Suyuti, Muhammad Idris dan Syamsul Alam (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Nur Ikhlās, Maryadi dan Harlindah Harniati (2023) yang mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar..

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai., dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai..

Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target (Mudzakir dan Zainuri, 2018) Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan (Sinambela, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020) Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui Lingkungan Kerja strategis suatu organisasi.

Pada penelitian ini Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi (2016) yang mengatawakan bahwa secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.

Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai "*Standardized Coefficien Beta*" sebesar 0,591.

Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilainilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Instansi.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Selain itu menurut Darajat (2015) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikolog timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega 10 atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks, tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena ada rangsangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Octavianasari (2017) yang mengemukakan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap PNS Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.
2. Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto
3. Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Hidayat, M., & D, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4843>
- Arep, Ishak., dan Tanjung, Hendri. (2008). *Manajemen Motivasi*. Jakarta. Penerbit Grasindo.
- Arianto., Dwi, Agung, Nugroho. (2008). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 5.No. 2. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ashraf, Muhammad, Shakoor. (2013). “The Impact of Working Environment on Organizational Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction in Textile Sector in Faisalabad, Pakistan”. *Global Management Journal For Academic & Corporate Studies*. Vol. 3. No.1.
- Bangun, Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.

- Brahmasari, Ida, Ayu., dan Agus, Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Eny, Rahmani. (2003). Perubahan Budaya Organisasi Suatu Alternatif Menghadapi Masa Depan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3. No. 2.
- Erlina., Sri, Mulyani. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: Cetakan Pertama USU Press.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fazarwati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- 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, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich., dan Donnely. (2003). *Organisasi Dan Manajemen Perilaku Struktur*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mawatindo Road Construction. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tika, H. Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Tohardi Ahmad. (2005). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung: Mandar Maju.