

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LAU KABUPATEN MAROS

Abdul Salam^{*1}, Asniwati², Muhammad Idris³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}salamursalin@gmail.com, ²asniwatorachmat1@gmail.com, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang berjumlah 54 orang dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus.

Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 48,528 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,79. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,465.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style, work motivation and physical work environment partially and simultaneously on employee performance at the Lau District Office, Maros Regency. The population in this study were all employees of the Lau District Office, Maros Regency, totaling 54 people with the consideration that the data and information needed were easier to obtain and more accurate and very relevant to the subject matter that was the object of this study. Because the population is less than 100 people, the sample is determined by saturated sampling technique (census). So that the number of samples used in this study were 54 respondents. The use of the entire population as a research sample is known as saturated sampling or census technique.

Data collection techniques were carried out through questionnaires where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale. The results of this study indicate that leadership style, work motivation and physical work environment partially each have a positive and significant effect on employee performance at the Lau District office, Maros Regency. From the results of the F test or simultaneous testing, it shows that F_{count} is 48,528 and F_{table} is 2,79. So it shows that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of $0,000 < 0,05$. These results indicate that leadership style, work motivation and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Lau District office, Maros Regency. Furthermore, the leadership style variable is the variable that has the most dominant effect with a beta value of 0,465.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Physical Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda. Karakter yang berbeda ditandai dengan memiliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi. Selain itu organisasi juga mengharapkan pegawai mampu menjalankan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, mutu, cerdas dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara terapan aplikasi.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Organisasi di bentuk agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama berdasarkan pembagian tugasnya masing-masing, oleh karena itu agar tujuan lebih cepat tercapai maka di perlukan manajemen yang baik dan benar, karena keberhasilan kinerja organisasi di tentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang di lakukan, melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, antaranya dengan mengadakan pengembangan diri, motivasi terhadap pegawai atau dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kesesuaian imbalan dengan apa yang telah disepakati oleh pegawai dan pihak organisasi.

Marpaung (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai didalam suatu organisasi sehingga pegawai mempunyai tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan. Dalam pelaksanaannya organisasi kegiatan, pengukuran kinerja sangat erat hubungannya dengan kinerja kerja perorangan. Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu instansi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Seorang pemimpin diharapkan mampu untuk

memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasi potensi dirinya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Sutikno (2014) menyatakan kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader), melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang dipimpinnya (Followers). Siagian (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dalam perkembangannya mengalami perubahan sesuai dengan kondisi jaman. Sehingga seorang pemimpin tidak bisa menerapkan satu gaya kepemimpinan saja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, peranan kepemimpinan menjadi lebih besar untuk kemudian dapat menggerakkan kelangsungan organisasi, sebab dengan adanya pemimpin, seluruh target organisasi harus dapat dijalankan dan diawasi pelaksanaannya agar sesuai dengan tujuan organisasi, efektif dan efisien.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, peran memotivasi juga penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Coulter (2010) motivasi adalah proses dimana seseorang mendapatkan energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Menurut pendapat Azar dan Shafighi (2013) motivasi adalah satu alat yang penting dalam mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu sangat diharapkan peningkatan motivasi demi memacu semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal. Motivasi didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) sebagai proses psikologis yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang pada pencapaian tujuan.

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang melakukan suatu perbuatan agar mendapat hasil terbaik. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut. Apabila ia menginginkan dan membutuhkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan atau apa yang dibutuhkan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Supardi (2003) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah suatu keadaan tempat kerja baik dilihat secara fisik maupun non fisik maka dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja sebagaimana yang diharapkan. Lingkungan kerja fisik menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi pegawai di suatu organisasi.

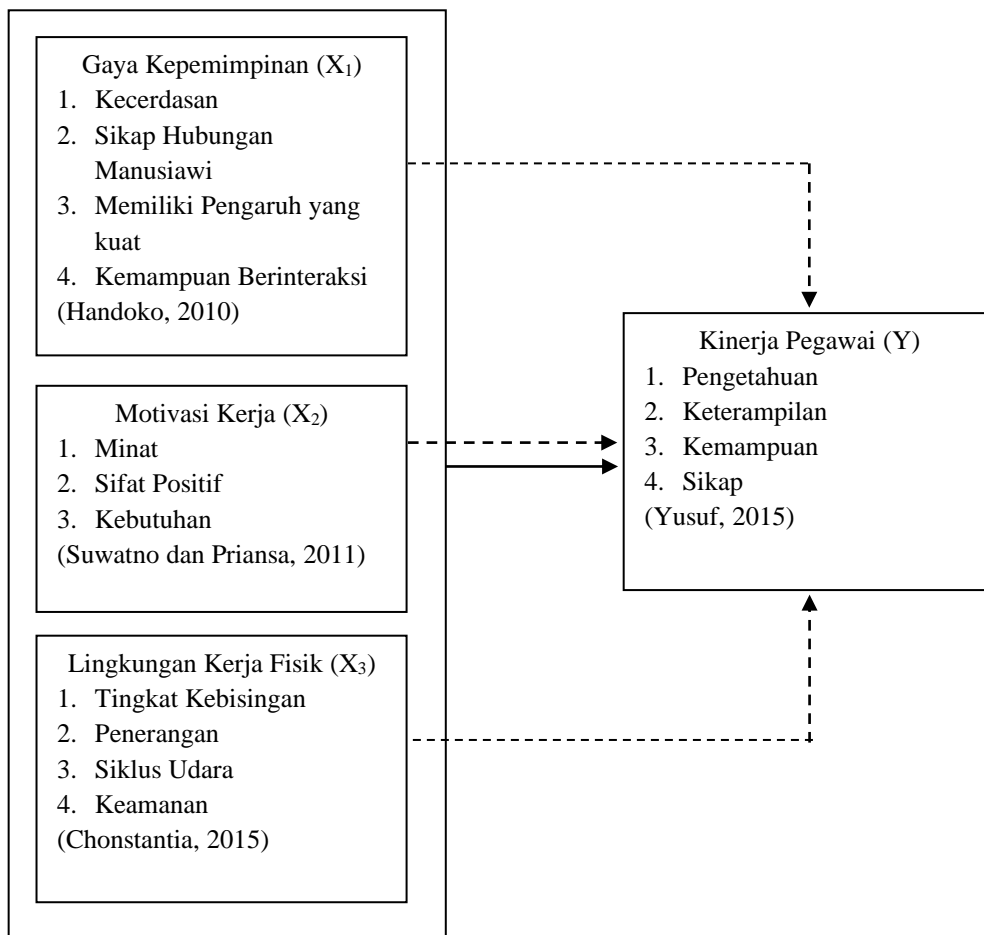
Lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. (Supardi, 2003)

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sihombing (2014) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat digambarkan dengan kondisi sarana prasarana, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, maupun kebisingan. Kondisi yang ditemui di lapangan adalah kebisingan yang ditimbulkan oleh peserta didik yang dapat berpeluang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sehingga sulit untuk menemukan titik konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulisan tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
2. Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
3. Diduga variabel gaya kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dengan perkiraan waktu penelitian yaitu selama bulan April – Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang berjumlah 54 orang dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner. Proses penelitian dilakukan sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,268. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---|--------------|-------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X_1) | | | |
| $X_{1.1}$ | 0,828 | 0,268 | Valid |

| Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---|--------------|-------------|------------|
| X _{1.2} | 0,736 | 0,268 | Valid |
| X _{1.3} | 0,683 | 0,268 | Valid |
| X _{1.4} | 0,683 | 0,268 | Valid |
| X _{1.5} | 0,828 | 0,268 | Valid |
| X _{1.6} | 0,547 | 0,268 | Valid |
| Motivasi Kerja (X₂) | | | |
| X _{2.1} | 0,725 | 0,268 | Valid |
| X _{2.2} | 0,862 | 0,268 | Valid |
| X _{2.3} | 0,764 | 0,268 | Valid |
| X _{2.4} | 0,776 | 0,268 | Valid |
| X _{2.5} | 0,862 | 0,268 | Valid |
| X _{2.6} | 0,759 | 0,268 | Valid |
| Lingkungan Kerja Fisik (X₃) | | | |
| X _{3.1} | 0,842 | 0,268 | Valid |
| X _{3.2} | 0,634 | 0,268 | Valid |
| X _{3.3} | 0,615 | 0,268 | Valid |
| X _{3.4} | 0,720 | 0,268 | Valid |
| X _{3.5} | 0,842 | 0,268 | Valid |
| X _{3.6} | 0,639 | 0,268 | Valid |
| Kinerja (Y) | | | |
| Y _{1.1} | 0,825 | 0,268 | Valid |
| Y _{1.2} | 0,711 | 0,268 | Valid |
| Y _{1.3} | 0,644 | 0,268 | Valid |
| Y _{1.4} | 0,707 | 0,268 | Valid |
| Y _{1.5} | 0,825 | 0,268 | Valid |
| Y _{1.6} | 0,730 | 0,268 | Valid |

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi yang dimiliki oleh alat ukur ini, apakah selanjutnya mampu untuk diandalkan lebih lanjut lagi. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alfa* yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alfa</i> | Keterangan |
|---|----------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 0,816 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 0,872 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Fisik(X ₃) | 0,812 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,834 | Reliabel |

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu simultan gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), lingkungan kerja

fisik (X_3) dan kinerja (Y). Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | T_{hitung} | T_{tabel} | Sig. |
|----------------------------------|-------------------|--------------|-------------|-------|
| <i>Constant</i> | 0,964 | | | |
| Gaya Kepemimpinan (X_1) | 0,484 | 4,861 | 2,007 | 0,000 |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0,190 | 2,149 | 2,007 | 0,036 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_3) | 0,332 | 3,485 | 2,007 | 0,001 |

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

$$Y = 0,964 + 0,484X_1 + 0,190X_2 + 0,332X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar 0,913. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) bernilai nol maka kinerja meningkat sebesar 0,964.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,484. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,484.
3. Variabel motivasi kerja (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,190. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,190.
4. Variabel lingkungan kerja fisik (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,332. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,332.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

| Variabel | T_{hitung} | Signifikansi |
|----------------------------------|--------------|--------------|
| Gaya Kepemimpinan (X_1) | 4,861 | 0,000 |
| Motivasi Kerja (X_2) | 2,149 | 0,036 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_3) | 3,485 | 0,001 |

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Hasil pengujian gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,861 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,861 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

- b. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Hasil pengujian motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,149 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,149 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,036 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

- c. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Hasil pengujian lingkungan kerja fisik (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,485 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,485 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai f_{hitung} > dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

| | Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|---------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Regression | 176,784 | 3 | 58,928 | 48,528 | 1 |
| | Residual | 60,716 | 50 | 1,214 | | |
| | Total | 237,500 | 53 | | | |

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 48,528 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 48,528 > f_{tabel} sebesar 2,79 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Uji Beta (Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta (Dominan)

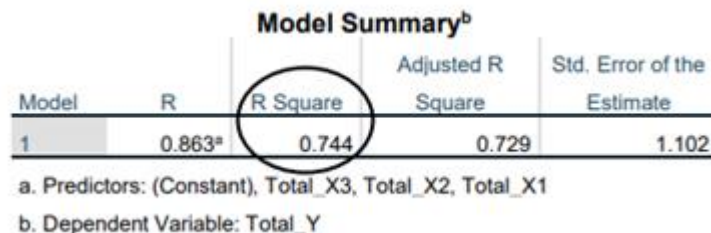
| Variabel | Beta | Signifikansi |
|--|-------|--------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 0,465 | 0,000 |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 0,203 | 0,036 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X ₃) | 0,334 | 0,001 |

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan kerja fisik (X₃) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros adalah variabel gaya kepemimpinan (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,465.

Koefisien determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi



| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.863 ^a | 0.744 | 0.729 | 1.102 |

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dari hasil perhitungan nilai R² dalam analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan R² sebesar 0,744 atau 74,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros sebesar 74,4 %, sedangkan sisanya sebesar 25,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai $t_{hitung} (4,861) > t_{tabel} (2,007)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Pegawai memegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas organisasi agar dapat berkembang mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Untuk

menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik supaya kinerja kpegawai bisa lebih optimal. Peranan seorang pemimpin sangat menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pegawainya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi pegawainya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan organisasi. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat atau motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan pemimpin yang selalu menyempatkan untuk sekedar menyapa dan bersikap ramah kepada pegawai merupakan salah satu interaksi kecil yang dapat membuat pegawai bersemangat untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Kusumayanti, dkk (2020) dan Tolu, dkk (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Danthi (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} (2,149) > t_{tabel} (2,007)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,036 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,190. Artinya jika nilai motivasi kerja baik maka kinerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah indikator X2.2 yang mengatakan bahwa pegawai diberi wewenang untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan. Kemudian pada indikator X2.5 yang mengatakan bahwa kebutuhan kerja pegawai yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya terpenuhi dengan baik. Masing-masing indikator memiliki frekuensi yang sama yaitu terdapat 13 responden atau 24,1% yang memberikan jawaban sangat setuju dan 41 responden atau 75,9% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada pegawai untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan.

Untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi

kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Motivasi kerja seseorang tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya dalam meningkatkan motivasi kerja saat terjadinya penurunan motivasi kerja. Banyak motif yang mendukung seseorang untuk bekerja dan motif-motif tersebut diartikan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang. Istilah kebutuhan tidak dapat dikaitkan dengan kondisi yang mendesak untuk melakukan suatu hal.

Hal tersebut tidak mengherankan jika dalam suatu organisasi terdapat individu yang bermotivasi tinggi dan rajin dalam bekerja, menginginkan prestasi lebih baik, sementara ada pula yang merasa sudah puas dengan prestasi yang biasa-biasa saja dan tidak tertarik untuk mengejar prestasi yang lebih tinggi lagi. Bahkan, ada pula individu yang terlihat bekerja tidak serius dan tidak sesuai apa yang di perintahkan dalam bekerja, mudah putus asa dan menganggap pekerjaan yang diterima adalah beban.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, dkk (2020) dan Tolu, dkk (2021) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik nilai t_{hitung} (3,485) > t_{tabel} (2,007) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi kinerja dan semangat kerja pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja. Ketika pegawai bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan suasana kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga diharapkan kepada pegawai untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan pegawai yang harmonis akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa perlu untuk datang ke kantor bukan hanya untuk melakukan pekerja, namun untuk bertemu pegawailainnya. Secara tidak langsung lingkungan kerja yang seperti inilah yang dapat mendorong pegawai untuk tetap memperbaiki kinerja atau kualitas dirinya.

Penataan cahaya merupakan salah satu faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Hal ini karena untuk melakukan suatu pekerjaan pegawai tentu membutuhkan

cahaya agar dapat melihat sekeliling, baik itu untuk mencari barang, mengetik, menulis dan lainnya yang membutuhkan bantuan cahaya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Soeltan dan Yasinta (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tolu, dkk (2021) dan Rastana, dkk (2021) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Danthi (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, dkk (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kusumayanti, dkk (2020) juga melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,964, artinya jika nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar 0,964. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $48,528 > F_{tabel} 2,79$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, dkk (2020) dan Tolu, dkk (2021) mengemukakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Adapun variabel paling dominan adalah gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,465.

Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan, dengan hal tersebut diharapkan bahwa pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik untuk pegawai. Serta mampu untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Pemimpin diharapkan mampu memilih gaya kepemimpinan mempertimbangkan kondisi, keadaan, iklim, dan dinamika perusahaan agar tidak terjadi kesalahan yang fatal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

2. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros, dengan nilai f_{hitung} (48,528) > nilai f_{tabel} (2,79).
5. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,465 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2013). Hubungan Produktivitas Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 1, No. 4.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Bryan, J. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, Vol. 3, No. 4.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Chonstantia, P. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. *Repository Universitas Muhammadiyah Surabaya*.
- Danthi, N. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1, 83-94.
- Edyun, N. (2012). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Repository Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). MANAJEMEN STRATEGI: MENGEMBANGKAN KEUNGGULAN BERSAING DALAM DUNIA BISNIS. Nobel Press. Makassar
- Fitriani, D., Nurlaela., & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala: Management Business Journal (CM-BJ)*, Vol. 1, No. 1, 119-133.
- Gitosudarmo, I. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta. BPFE.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika (Terjemahan)*. Buku2. Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat.

- Gunawan, I., & Wijayanti, R. (2013). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktur, Konsultatif, Partisipatif, Dan Delegatif Terhadap Kinerja Karyawan. *USM Science*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Istijanto. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Pustaka.
- Khair, A. U., Asri, A., & Firman, A. (2021). Pembentukan Karakter Kewirausahaan Melalui Pembinaan Softskill Pada Perempuan Di Kelurahan Lette. *Nobel Community Services Journal*, 1(1), 16-23.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Universitas Riau Kepulauan Batam*, 178-192.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Manundar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Marpaung, R. (2012). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Mohammad, M., Mubyl, M., & Firman, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab. Pinrang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 359-367.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rastana, I. M., Mahayasa, I., & Premayani, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1, No. 3*, 834-843.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Setiawan, B. (2008). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru. *Repository UIN Suska*.
- Siagian, S. P. (2012). *Penilaian Kinerja dan Supervisi*. Bandung. Sinar Baru Algensindo.
- Sihombing, T. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat). *Jurnal OE, Vol. VI, No. 2, 220-237*.
- Simamora. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 31, No.1, 158-166*.
- Siregar, S. B. (2007). *Sistem Pemberian Pakan Dalam Upaya Meningkatkan Produksi Susu Sapi Perah*. Bogor. Balai Penelitian Ternak Ciawi.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi, Vol. 23, No. 1, 20-32*.
- Sudjana, N. (2011). *Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung. Alumni.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpinan dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok. Holistica.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Sembilan*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno., & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 11, No. 1, 7-13*.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.