

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua

Ferdinan Ortuan E. Momot ³ Mohamad Aldrin Akbar [✉] Duta Mustajab ³ Andri Irawan ⁴ Arry Pongtiku ⁵

[✉] Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Indonesia
^{2,3,4,5} Universitas Yapis Papua, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dengan model penelitian Survey yang bertujuan untuk mengkaji menganalisis dan membuktikan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 59 responden atau sebesar 42,14% dari total populasi sebanyak 140 pegawai pengambilan sampel menggunakan metode slovin dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Probability Sampling jenis Simple Random Sampling. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai (Y), variabel lingkungan kerja (X3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dalam peningkatan Kinerja pegawai dengan pencapaian Standardized Coefficients Beta sebesar 0,475 dan THitung sebesar 6.613 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain. perolehan nilai Adjusted R² sebesar 0,817 menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti; budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, pengembangan karir, kompetensi, pelatihan, pendidikan dan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2025 Mohamad Aldrin Akbar

[✉] Corresponding author :

Email Address : aldrinakbar160@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Dinamika perubahan lingkungan sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi (Robbins & Judge, 2018). (Mangkuprawira, 2007) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, umur, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kepuasan, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya. Kinerja karyawan yang optimal hanya dapat terjadi jika para pemimpin dalam suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya secara optimal dan dapat diandalkan (Mahmud et al., 2021a). Selama dua dekade terakhir, bidang manajemen sumber daya manusia telah memberi banyak perhatian pada studi kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan. Dua hal ini sangat potensial untuk terus mengembangkan sumber daya manusia di masa depan ekonomi pengetahuan dan hiperkompetisi. (Hasibuan, 2019).

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai. Begitu juga dengan pemerintah daerah, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di pemerintah daerah yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersang-kutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, faktor-faktor tersebut antara lain faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Dalam upaya mendorong percepatan pembangunan infrastruktur dan penataan kawasan pemukiman di Provinsi Papua, peran Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman menjadi sangat strategis. Sebagai dinas teknis yang memegang kendali terhadap berbagai proyek infrastruktur vital seperti jalan, jembatan, irigasi, serta perumahan layak huni, dinas ini diharapkan mampu beroperasi dengan kinerja pegawai yang tinggi, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat Papua. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan adanya beberapa tantangan yang menghambat efektivitas kinerja pegawai. Fenomena yang saat ini terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Papua adalah masih terdapat ketimpangan antara perencanaan dan realisasi pekerjaan, yang sering kali disebabkan oleh kurang optimalnya peran kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia secara maksimal. Selain itu, motivasi kerja sebagian pegawai masih berfluktuasi, terutama dalam menghadapi medan kerja yang berat di wilayah-wilayah terpencil Papua yang penuh keterbatasan. Beberapa pegawai mengeluhkan kurangnya dorongan intrinsik dan insentif yang memadai dalam menunjang semangat kerja mereka.

Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Papua memiliki fungsi untuk membantu pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan, dan kawasan permukiman, selaras dan searah dengan kebijakan yang tertuang dalam visi, misi, dan sasaran pembangunan Nasional dalam RPJMN 2020-2024 (Perpres No 18 Tahun 2020), visi, misi, tujuan, dan sasaran Kementerian PUPR dalam Renstra Kementerian PUPR 2020-2024, serta tujuan dan sasaran Direktorat Jenderal Bina Marga dalam Renstra Direktorat Jenderal Bina Marga 2020-2024. Renstra BPJN Jayapura sebagai bentuk penjabaran atas Renstra atau RPJM Direktorat Jenderal Bina Marga tahun 2020 - 2024 merupakan wujud penetapan rencana yang sekaligus berfungsi sebagai pengendali pelaksanaan. Oleh karena itu dalam menunjang misi visi organisasi diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang handal dalam melaksanakan program-program kerja dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Papua.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Sitorus, 2020). Kesuksesan atau kegagalan organisasi antara lain ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin dapat menerapkan pendekatan atau gaya apapun yang menjadi ciri khas dari pemimpin tersebut. Seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi pengikut dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor kedua yang memiliki dampak dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, faktor ini sering kali menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang efektif. Namun, dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Papua, masih ditemukan pegawai yang kurang memiliki dorongan internal maupun insentif eksternal untuk melaksanakan tugas mereka secara maksimal. Beberapa pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka tidak dihargai secara memadai, baik dari segi kompensasi maupun pengakuan. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan yang memadai sering kali menurunkan semangat kerja. Menurut (Herlambang et al., 2022), motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai kehilangan inisiatif dan hanya memenuhi tugas minimum. Penelitian ini mengungkapkan pentingnya mencari solusi yang lebih spesifik untuk membangun motivasi kerja di lingkungan dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Papua.

Faktor lain yang memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN yaitu Lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. (Sunyoto, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga menjadi salah satu fenomena yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi. (Sedarmayanti, 2016b) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung berkontribusi pada rendahnya tingkat kepuasan dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menggali lebih dalam bagaimana aspek fisik, sosial, dan psikologis lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan

dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua agar dapat ditingkatkan untuk mendukung efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan kajian-kajian teori serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, peneliti bermaksud untuk menguji kembali dan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM, khususnya dalam penerapan gaya kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja pegawai, serta terciptanya lingkungan kerja yang dinamis agar pegawai bekerja lebih produktif untuk mendorong kinerja pegawai kinerja pegawai yang lebih baik.

Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Fungsi Kepemimpinan dalam sebuah memiliki hubungan langsung yang erat kaitannya dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing - masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Menurut (Veithzal dan Sagala, 2013), Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi. Definisi kepemimpinan bervariasi banyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. “Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Pentingnya kepemimpinan seseorang dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat diperlukan. sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Nofiantari et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Studi Kasus di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Hartini & Dirwan, 2023); (Lesmana et al., 2023); (Kale. dkk, 2023b); (Nur & Yurika, 2023) dan (Vivianis, 2022), namun hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian (Souisa et al., 2023); (Yanti et al., 2022); (Permana dan Aditya, 2022).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Siagian, 2018), Motivasi umumnya adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. Menurut definisi, motivasi adalah suatu konsep penting untuk perilaku karena efektifitas organisasional tergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk. (Hasibuan, 2014) menyatakan motivasi berasal dari kata latin yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sebagaimana penelitian penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Pambuko et al., 2024; Thalib et al., 2024) menyimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkuat komitmen dan dedikasi pegawai yang didukung oleh penelitian (D. Pratama, 2023); (Yunus & Rocdianingrum, 2023); (Hairul, 2023); (Saputra et al., 2023); (Amri, 2023); (Setia Dewi dkk, 2023) dan (Apryani & Siagian, 2023).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Menurut Sunyoto yang dikutip dalam (Wahyuningsih, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja yang ideal mencakup aspek fisik dan non-fisik, seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, dan budaya kerja yang mendukung Menurut (Robbins et al., 2019), sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meilani & Muttaqin, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu yang didukung oleh penelitian lainnya seperti; (Abudi et al., 2024; Dewi & Herianti, 2010; Febrian et al., 2024; Ramadhani et al., 2023; Rulianti & Nurpribadi, 2023; Syarifuddin. et al., 2021) (Nuriati, 2023; Sorijohansyah. W, 2024; Sundari & Putri, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang saling berinteraksi secara simultan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Teori Kepemimpinan (Bass & Avolio, 1994) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Teori Motivasi (Herzberg, 1959) menekankan bahwa motivasi kerja yang baik, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Sementara itu, Teori Lingkungan Kerja (Robbins & Judge, 2018) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun psikologis, akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan produktivitas. Penelitian terdahulu juga mendukung hubungan simultan antara ketiga variabel ini terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh (Susanti et al., 2022) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, studi (Apriliani & Wijaya, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memperkuat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi bagaimana ketiga faktor ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di lingkungan kerja birokrasi seperti Dinas PUPRKP Provinsi Papua. Dari Hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitian (Anton Prabudi & Astri Ayu Purwati, 2022); (Hendratmoko. dkk., 2022); (Vivianis, 2022); (Zuhaena & Cahyo, 2022); (Yulyani et al., 2021); dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021); menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, maka berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dengan model penelitian Survey yang bertujuan untuk mengkaji menganalisis dan membuktikan tentang

pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 59 responden atau sebesar 42,14% dari total populasi sebanyak 140 pegawai pengambilan sampel menggunakan metode slovin dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Probability Sampling jenis Simple Random Sampling.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau objek penelitian yakni responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. dalam penelitian ini, sumber primer diperoleh melalui angket (kuesioner). Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau merupakan penelitian literasi memuat peristiwa masa lalu. Adapun data sekunder ini diperoleh melalui jurnal, buku maupun internet. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah metode kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukuran sebagai rujukan dan standar penelitian data. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini terukur dan menghasilkan data yang valid. Karena pengukuran sampel yang dilakukan harus bersifat obyektif. Dengan skala likert responden diminta untuk memberikan jawaban setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari lima pilihan dengan bobot masing-masing pilihan. Data yang terkumpul dari kuesioner diolah dengan menggunakan program statistic SPSS 26.0 for windows. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran layak digunakan. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, digunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil “bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Uji validitas menggunakan pengujian construct validity yang

dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pertanyaan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, Menurut (Arikunto, 2017) memberikan kriteria untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu sebesar nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,8-1 menunjukkan reliabilitas baik, nilai sebesar 0,6-0,75 berarti reliabilitas diterima, dan jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 menunjukkan reliabilitas kurang baik, uji realibilitas yang baik berada pada kisaran 0,70 (reliabel) dan 0,80 (sangat reliabel).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,585	0,2564	Valid	0,815	Sangat Reliabel
	Y ₂	0,681	0,2564	Valid		
	Y ₃	0,638	0,2564	Valid		
	Y ₄	0,633	0,2564	Valid		
	Y ₅	0,634	0,2564	Valid		
	Y ₆	0,676	0,2564	Valid		
	Y ₇	0,586	0,2564	Valid		
	Y ₈	0,632	0,2564	Valid		
	Y ₉	0,595	0,2564	Valid		
Kepemimpinan (X1)	X _{1.1}	0,789	0,2564	Valid	0,880	Sangat Reliabel
	X _{1.2}	0,738	0,2564	Valid		
	X _{1.3}	0,830	0,2564	Valid		
	X _{1.4}	0,747	0,2564	Valid		
	X _{1.5}	0,686	0,2564	Valid		
Motivasi (X2)	X _{2.1}	0,791	0,2564	Valid	0,849	Sangat Reliabel
	X _{2.2}	0,752	0,2564	Valid		
	X _{2.3}	0,691	0,2564	Valid		
	X _{2.4}	0,681	0,2564	Valid		
	X _{2.5}	0,446	0,2564	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X _{3.1}	0,586	0,2564	Valid	0,890	Sangat Reliabel
	X _{3.2}	0,754	0,2564	Valid		
	X _{3.3}	0,810	0,2564	Valid		
	X _{3.4}	0,757	0,2564	Valid		
	X _{3.5}	0,601	0,2564	Valid		
	X _{3.6}	0,601	0,2564	Valid		

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r Tabel atau R Hitung > R Tabel dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan Corrected

Item-Total Correlation masing-masing indicator > 0,2564, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid. Berdasarkan Tabel 1 Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,80 hal ini menunjukkan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini Sangat Reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,80.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Umar, 2010). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksinya menggunakan uji normalitas berdasarkan grafik Normal Probability Plot (P-Plot) dan uji normalitas berdasarkan kolmogorof-Smirnov Tes.

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,85800666
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,087
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,132 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,132.c.Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen (Bebas). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multikol) (Umar, 2010). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multiko jika mempunyai angka Tolerance > 0,10 dan mempunyai nilai VIF < 10 (Umar, 2010).

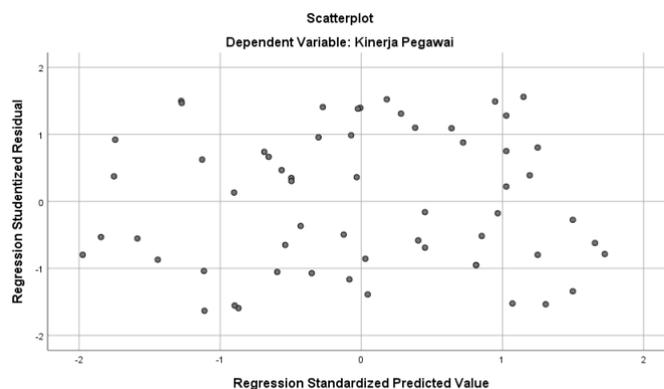
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepemimpinan	0,380	2,631
Motivasi	0,290	3,442
Lingkungan Kerja	0,611	1,635

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari Tabel 3 di peroleh nilai tolerance kepemimpinan (X1) sebesar 0,380, motivasi (X2) sebesar 0,290 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,611 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF kepemimpinan (X1) sebesar 2,631, Motivasi (X2) sebesar 3,442, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 1,635, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤ 10 , dimana dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2013). Model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki kesamaan varians atau data bersifat homogen (Sugiyono, 2018).



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 1 grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Analisis regresi berganda digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (Independent) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Dependent).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,813	2,042		2,356	,022
1 Kepemimpinan	,407	,123	,302	3,312	,002
Motivasi	,459	,168	,285	2,740	,008
Lingkungan Kerja	,626	,095	,475	6,613	,000

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari Tabel 4, dapat diperoleh model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu:

$$Y = 4,813 + 0,407X_1 + 0,459X_2 + 0,626X_3 + e,$$

Nilai konstanta sebesar 4,813 menunjukkan arah yang positif, hal ini mengandung makna bahwa Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua meningkat sebesar 4,813 satuan tanpa dipengaruhi adanya variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1), sebesar 0,407 memiliki arah yang positif, mengandung makna bahwa apabila kepemimpinan meningkat satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 0,407 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,495 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 0,4985 dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,626 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 0,626 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Pengujian uji simultan bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (bebas) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (terikat), (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ; Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 5. Hasil Uji f (uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,828	3	3,943	87,172	,000b
Residual	2,488	55	,045		
Total	14,316	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 87,172 > 2.76 nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai (sig) = $0,000 < \alpha$ yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua, sehingga hipotesis keempat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali, 2013). Nilai adjusted R Square menandakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,909 ^a	0,826	0,817	0,21267	1,825

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,817 hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 81,7% Sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti; budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, pengembangan karir, kompetensi, pelatihan, pendidikan dan variabel-variabel lain.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan arah,

ritme, dan pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PUPR-PKP) Provinsi Papua. Sebagai instansi teknis yang bertanggung jawab atas pembangunan infrastruktur dasar, penataan ruang, perumahan rakyat, dan kawasan permukiman, keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan di berbagai bidang.

Pemimpin yang visioner, komunikatif, dan berorientasi pada hasil mampu memberikan arahan yang jelas, membangun semangat kolektif, serta mendorong inovasi dan tanggung jawab dalam pelaksanaan program kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dan konsisten mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh. Kepemimpinan yang kuat menjadi fondasi dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas dalam menjalankan tugas-tugas strategis pembangunan daerah. Selain itu, penting diterapkan sistem komunikasi terbuka serta penilaian kinerja berbasis objektivitas dan akuntabilitas yang dikaitkan langsung dengan kepemimpinan. Pemimpin yang berhasil perlu diberikan apresiasi, sementara yang belum optimal memerlukan pendampingan serta evaluasi konstruktif.

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi pegawai dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam setiap organisasi publik, peran pegawai sebagai pelaksana kebijakan pembangunan memegang posisi yang sangat vital. Keberhasilan instansi ini dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sangat bergantung pada sejauh mana pegawai memiliki kinerja yang optimal, tepat sasaran, dan berkelanjutan. Salah satu faktor fundamental yang menjadi penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi berfungsi sebagai energi pendorong internal yang memengaruhi semangat, antusiasme, dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks birokrasi pemerintah, motivasi tidak hanya bersumber dari insentif finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga dari aspek psikologis, seperti penghargaan, rasa aman, kesempatan berprestasi, serta harapan terhadap jenjang karier yang jelas. Di lingkungan Dinas PUPR-PKP Provinsi Papua, motivasi kerja yang kuat sangat dibutuhkan, mengingat kompleksitas tugas, tantangan geografis, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pembangunan infrastruktur. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai. Faktor-faktor motivasional yang perlu diperhatikan meliputi pemberian penghargaan yang adil, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan kerja harmonis antara atasan dan bawahan. Pengakuan terhadap pencapaian kerja menjadi pemicu penting dalam membangkitkan semangat pegawai.

Penerapan sistem reward and punishment secara proporsional juga merupakan strategi penting dalam membangun motivasi. Apresiasi terhadap kinerja yang baik dan pembinaan terhadap pegawai yang kurang optimal akan menciptakan budaya kerja yang sehat dan kompetitif. Sistem penghargaan yang objektif mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja. Motivasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Strategi peningkatan motivasi harus terus dikembangkan melalui peningkatan kesejahteraan, penguatan budaya kerja, pengembangan kompetensi, dan

pengelolaan SDM yang profesional serta berkeadilan. Dengan motivasi yang terjaga, Dinas PUPR-PKP dapat membentuk sumber daya aparatur yang unggul, berdedikasi, dan mampu memberikan pelayanan terbaik dalam mendukung pembangunan Papua yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Papua. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan kualitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk pada instansi pemerintah seperti Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PUPR-PKP) Provinsi Papua. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berdampak pada kenyamanan pegawai dalam menjalankan aktivitas hariannya, tetapi juga secara langsung berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Lingkungan kerja fisik, yang mencakup kebersihan, pencahayaan, tata ruang, ventilasi, suhu, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja, berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, menjaga kesehatan pegawai, dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas teknis maupun administratif. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik yang meliputi iklim organisasi, budaya kerja, hubungan interpersonal, serta gaya kepemimpinan, juga berkontribusi terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung akan menumbuhkan rasa aman, semangat kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres kerja, konflik internal, penurunan semangat kerja, hingga potensi perpindahan pegawai. Dinas PUPR-PKP Provinsi Papua perlu melakukan upaya berkelanjutan dalam perbaikan lingkungan kerja, antara lain melalui penyediaan fasilitas kerja yang layak, perbaikan tata ruang yang ergonomis, penciptaan budaya kerja kolaboratif dan partisipatif, komunikasi internal yang terbuka, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PUPR-PKP) Provinsi Papua. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks instansi teknis seperti Dinas PUPR-PKP, integrasi antara kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung merupakan syarat utama untuk mewujudkan kinerja organisasi yang optimal.

Pertama, dari aspek kepemimpinan, penelitian ini memperkuat bahwa gaya kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berorientasi pada pelayanan publik memiliki peran penting dalam membentuk arah organisasi dan mempengaruhi perilaku pegawai. Pemimpin yang mampu menjadi panutan, komunikatif, serta mampu menerjemahkan visi misi organisasi ke dalam tindakan nyata akan menciptakan iklim kerja yang positif. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan manajerial, coaching, dan mentoring menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan secara berkelanjutan oleh Dinas PUPR-PKP untuk mendukung kinerja pegawai.

Kedua, dalam hal motivasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai berpengaruh kuat terhadap komitmen dan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, inisiatif, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Bentuk motivasi yang efektif meliputi kombinasi antara penghargaan materiil seperti insentif dan tunjangan, serta penghargaan non-materiil seperti pengakuan, promosi jabatan, dan penciptaan peluang pengembangan karier. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan terbukti dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

Ketiga, pada aspek lingkungan kerja, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan fisik yang nyaman, bersih, dan dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik seperti budaya kerja kolaboratif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta komunikasi internal yang efektif menciptakan suasana kerja yang kondusif. Evaluasi berkala terhadap kepuasan kerja dan perbaikan kondisi lingkungan kerja menjadi kunci dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Ketiga variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan timbal balik yang saling memperkuat. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja; motivasi yang tinggi memperkuat semangat dan dedikasi pegawai; sementara lingkungan kerja yang mendukung menjadi wadah tumbuhnya produktivitas dan inovasi. Dalam konteks Dinas PUPR-PKP Provinsi Papua yang memiliki beban kerja kompleks serta tantangan geografis yang tinggi, sinergi antara ketiga faktor ini sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja, dan pembenahan lingkungan kerja perlu menjadi prioritas dalam kebijakan internal organisasi. Pendekatan yang holistik dan berkelanjutan terhadap pengelolaan sumber daya manusia akan mendorong tercapainya tujuan strategis Dinas PUPR-PKP dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif serta pembangunan infrastruktur yang inklusif dan berkelanjutan di Provinsi Papua

Referensi :

- Abudi, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838–852.
- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30–40.
- Amri, K. (2023). pengaruh Pengalaman kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen. *Indomora; Jurnal Magister Manajemen*, 4(7), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7>
- Anton Prabudi & Astri Ayu Purwati. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Harapan Riau. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(4), 427–438.
- Apryani, K., & Siagian, M. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh

- Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 931–942. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3813>
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.156>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*.
- Dessy Marhandrie, H. Burhanuddin, Feri Antoni, Darmawanto, & Sasmita Rusnaini. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 77–88. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2669>
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2010). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN*, 6(2), 1064–1064. https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9_15366
- Febrian, M., Yanuarti, M., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Graha. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 190–200.
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>
- Hairul. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Makassar. *Jurnal IAI Mandar*, 6(2), 134–148.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 39–51.
- Hendratmoko. dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533–546.
- Hidayat, V. A. Rahmi., & Satrio, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Kale. dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen ...*, 4(3), 622–630.
- Kasyifillah dan Prijati. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1–18. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5421>
- Khasanah, U. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Lesmana, F., Nasution, N. L., & Indra, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education*, 5(4), 13257–13268. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2326>
- Mahmud, H. N., Rifai, M., & Gumilar, G. (2021). Kinerja pegawai pemerintah. *KINERJA*, 18(3), 369–374.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manusia, S. D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *ADILLA : Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 69–79.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Nugroho, A., Fauzobih, F., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(1).
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Nuriati, Firman. A. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal The Manusagre*, 1(5), 649–662.
- Pambuko, I. P., Hegy Suryana, A. K., Safitri, U. R., Purwanto, H., & Purwanto, H. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpbd Kabupaten Boyolali. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 168–176. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1131>
- Permana dan Aditya. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 5(1). <https://doi.org/10.36782/jemi.v5i1.2257>
- Pranawukir, I. (2021). Perencanaan dan Strategi Komunikasi dalam meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Lembaga. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), 247–259.
- Pratama, D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batang Hari Teguh. *J-MAS; Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(2), 1750–1756. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1463>
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat belajar Analisa Data Dengan SPSS 20 (1st ed.)*. Andi Offset.
- Ramadhani, H. F., Apriyanti, & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA)* 5, September.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*,

- Organisasi Dan Bisnis (Jmob), 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Mandar Maju, Ed.). Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (PT Refka Aditama, Ed.; cetakan ke). PT Refka Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Setia Dewi dkk. (2023). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK kesehatan Bali Dewata. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 125–132. <https://doi.org/10.22225/wmbj.5.2.2023.125-132>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sorijohansyah. W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Operasi Pangkalan TNI Angkatan Udara Sultan Hasanuddin. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 13(2).
- Souisa, J., Norcahyaningsih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 693–702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>
- Suci, G. A. P. (2023). Pengaruh kompetensi, kepribadian, dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(2), 187–204. <https://doi.org/https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5694>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
- Syarifuddin., Idris, Muhammad., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(1), 124–136. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Thalib, Najdah., Modding, Basri., & Rastina. Kalla. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 11(1), 34–48. <https://doi.org/10.52103/jtk.v11i1.138>
- Umar, H. (2002). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (G. P. Utama, Ed.). Gramedia

Pustaka Utama.

- Vivianis, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Moko Garment Indonesia). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 819–829. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3691>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *JurnalWart*, 3(1), 213–227.
- Wirae Gunawan, Ferdinand, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting ...*, 2(2), 377–386.
- Yuliyani, U., Echdar, S., & Rahwandi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(1), 11–21.
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–19. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5162>
- Yusuf. Yusuf, M. T. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kegiatan Non Diklat, Promosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 100–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i2.135>
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 24(4), 743–749. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737>