

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PERSONNEL AGENCY AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN TALAUD ISLANDS REGENCY

Oleh:

Ervye Taengetan¹

Bernhard Tewel²

Mac Donald B. Walangitan³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ervyetaengetan062@student.unsrat.ac.id

²tewalb@yahoo.com

³macdonald_feb@yahoo.co.id

Abstrak: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bertujuan untuk mengatur pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Talaud. Dalam melaksanakan tujuannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Talaud tentunya menuntut kinerja yang tinggi terhadap para pegawainya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud. Sampel penelitian ini berjumlah 41 orang dengan menggunakan teknik sampling total jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif F dengan Teknik Analisa regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud dan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kepulauan Talaud.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: The Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of the Talaud Islands Regency is one of the government organizations that aims to regulate the implementation of human resource development in Talaud. In carrying out its objectives, the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of the Talaud Islands Regency certainly demands high performance from its employees. This study aimed to determine the effect of leadership, motivation, and work environment on the performance of BKPSDM employees in Talaud Islands Regency. The sample of this research is 41 people using the total saturation sampling technique. This study uses an associative approach to determine the relationship or influence between two or more variables. The results of this study indicate that leadership, motivation, and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of BKPSDM employees in Talaud Islands Regency.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam keberlangsungan sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap

organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dilihat dari produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja pada dasarnya merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2012: 94). Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja para pegawai, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawainya.

Dubrin (2005 : 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk mempengaruhi dan menciptakan semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja dari pegawai yang dimiliki sebuah perusahaan atau organisasi akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan. Siagan (2009 : 102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi yang diberikan dengan tepat akan menciptakan kegairahan kerja bagi pegawai, hal ini membuat pegawai mau berkerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya sehingga hal ini mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Afandi, 2018 : 66). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat karyawan untuk berkerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan berkerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bertujuan untuk mengatur pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Talaud. Dalam melaksanakan tujuannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Talaud tentunya menuntut kinerja yang tinggi terhadap para pegawainya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Talaud adalah salah satu instansi yang tidak terlepas dari permasalahan kinerja pegawainya, dimana pimpinan kurang mendengarkan keluhan para pegawainya, rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, yang menyebabkan perkerjaan menjadi tertunda serta beberapa fasilitas kantor yang sudah rusak dan fungsinya menurun. Hal ini membuat para pegawai menjadi kurang nyaman dengan keadaan tersebut. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Talaud perlu memperhatikan peran dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian pada paragraf sebelumnya, peneliti merasa penting untuk mengungkap lebih tentang itu dan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud”**.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kabupaten Kepulauan Talaud.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kabupaten Kepulauan Talaud.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2011:170) Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau berkerjasama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2012:189), indikator kepemimpinan, yaitu kemampuan analitis, ketrampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan.

Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2011:837). Menurut Maslow dalam Sutrisno (2009) indikator motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013 : 23). Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008 : 159), yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012: 94). Menurut Kasmir (2016 : 208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu: Kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), kerja sama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawasan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Syawaludin, Saputra, & Sunarto (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan" bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,940 > 1,982)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,266 > 1,982)$. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,824 + 0,495X_1 + 0,291X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(61,162 > 2,690)$.

Penelitian Rahman & Sugiyanto (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang" bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang; 2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang; 3) mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik melalui program statistik SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan 3) Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

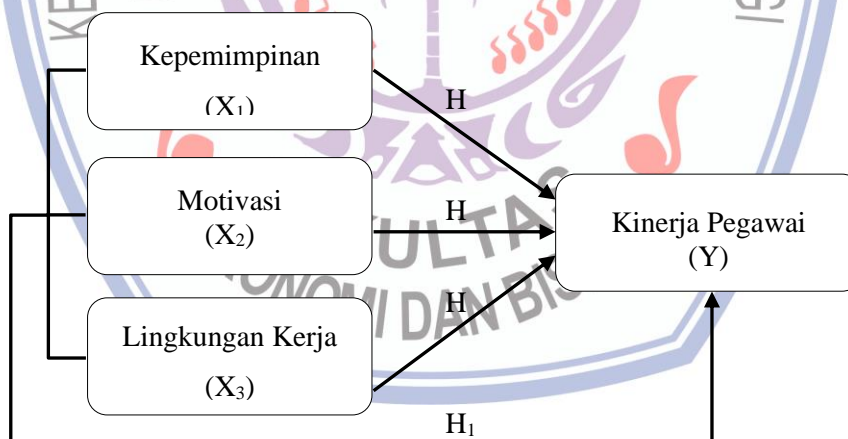
Penelitian Oida, Agussalim & Haryati (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat” bertujuan untuk mengetahui indikator mana pada variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan populasi 218 pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan sampel 141 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah motif dengan nilai TCR sebesar 76,68%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah 37,4% sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₂ : Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₃ : Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₄ : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teoritik, Data Diolah (2023)

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016: 55) pendekatan asosiatif adalah “pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih”, dan pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka Noor (2014:14).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Talaud yang berjumlah 41 orang. Penelitian ini menggunakan teknik

sampling total jenuh. Sampel jenuh adalah pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Jadi, sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Talaud yang berjumlah 41 orang.

Data dan Sumber

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada objek yang akan diteliti yaitu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku, jurnal, artikel dan literatur yang relevan dari perpustakaan dan internet.

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau berkerjasama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan analitis - Keterampilan berkomunikasi - Keberanian - Kemampuan mendengar - Ketegasan
Motivasi (X ₂)	Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penghargaan - Kebutuhan aktualisasi diri
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Tersedianya fasilitas kerja
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas (mutu) - Kuantitas (jumlah) - Waktu (jangka waktu) - Kerja sama antar karyawan - Penekanan biaya - Pengawasan

Sumber : Data Olahan, (2022)

Teknik Analisis

Pengujian Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05. Uji validitas data dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS Versi. Sedangkan, uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach Alpha yang menunjukkan instrument yang digunakan *reliable* (Sugiyono, 2013 :112).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan Uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2015 :160). Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah smodel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2015 : 139). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel x) (Hasan, 2003:74). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- b_0 = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi untuk X_1
- β_2 = Koefisien regresi untuk X_2
- β_3 = Koefisien regresi untuk X_3
- ε = Standar *error*
- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Lingkungan Kerja

Pengujian Hipotesa

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016: 96) bahwa uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : \text{minimal satu } b \neq 0$$

Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada signifikansi 0,05.

Uji t (parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

Untuk membuktikan hipotesis kedua digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada signifikansi 0,05

1. $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Artinya:

- a. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan
 - b. Ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.
2. $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Artinya:

- a. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan

b. Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016: 95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Nilai Signifikan
Kepemimpinan (X^1)			
Pimpinan mampu menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti	$X^{1.1}$	0.615	0.000
Pimpinan mampu menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas	$X^{1.2}$	0.689	0.000
Pimpinan menyampaikan dengan jelas arah tujuan yang diinginkan kepada bawahan	$X^{1.3}$	0.766	0.000
Pimpinan selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan	$X^{1.4}$	0.596	0.000
Pimpinan memiliki keberanian dalam melaksanakan tugas pokok yang telah dipercayakan kepadanya	$X^{1.5}$	0.500	0.001
Pimpinan berani dalam mengambil keputusan yang tepat	$X^{1.6}$	0.699	0.000
Pimpinan mau mendengarkan pendapat bawahan	$X^{1.7}$	0.503	0.001
Pimpinan mampu memahami apa yang disampaikan pegawai	$X^{1.8}$	0.522	0.000
Pimpinan bersikap dan bertindak tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran	$X^{1.9}$	0.717	0.000
Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan yang berlaku	$X^{1.10}$	0.673	0.000
Motivasi (X^2)			
Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	$X^{2.1}$	0.554	0.000
Gaji yang saya terima diberikan tepat pada waktunya	$X^{2.2}$	0.617	0.000
Saya merasa tenang dalam berkerja karena tersedianya jaminan kesehatan	$X^{2.3}$	0.717	0.000
Berkerja pada instansi ini, dapat menjamin kehidupan saya dihari tua	$X^{2.4}$	0.569	0.000
Saya merasa senang karena pegawai di kantor ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	$X^{2.5}$	0.666	0.000
Hubungan interaksi sosial sesama pegawai membantu saya dalam berkerja	$X^{2.6}$	0.443	0.004
Pimpinan saya memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	$X^{2.7}$	0.501	0.001
Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja.	$X^{2.8}$	0.579	0.000
Saya menunjukkan kinerja terbaik agar pimpinan memberikan posisi yang lebih tinggi	$X^{2.9}$	0.463	0.002
Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya	$X^{2.10}$	0.717	0.000
Lingkungan Kerja (X^3)			
Kebersihan di lingkungan kantor sudah dikelola dengan baik	$X^{3.1}$	0.765	0.000
Kebersihan di toilet kantor sudah cukup terawat dengan baik	$X^{3.2}$	0.652	0.000
Kerjasama antar pegawai di kantor ini berjalan dengan baik	$X^{3.3}$	0.796	0.000
Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan	$X^{3.4}$	0.690	0.000
Fasilitas peralatan kantor yang tersedia sudah cukup lengkap dan memadai	$X^{3.5}$	0.337	0.031
Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	$X^{3.6}$	0.407	0.008
Kinerja Pegawai (Y)			
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	Y^1	0.630	0.000
Saya selalu berkerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan	Y^2	0.721	0.000

Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan	Y ³	0.539	0.000
Saya melakukan pekerjaan dengan efisien dan efektif agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan tujuan instansi	Y ⁴	0.735	0.000
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan	Y ⁵	0.632	0.000
Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	Y ⁶	0.434	0.005
Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik	Y ⁷	0.664	0.000
Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Y ⁸	0.510	0.001
Saya mampu menggunakan fasilitas yang ada dikantor sebagai penunjang pekerjaan saya	Y ⁹	0.584	0.000
Fasilitas yang telah disediakan dapat saya gunakan secara efektif dan efisien	Y ¹⁰	0.449	0.003
Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor	Y ¹¹	0.654	0.000
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari pimpinan	Y ¹²	0.735	0.000

Sumber: Data Olahan, (2022)

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X_1, X_2, X_3 dan Y , seluruhnya menghasilkan pearson correlation diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Jadi, keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

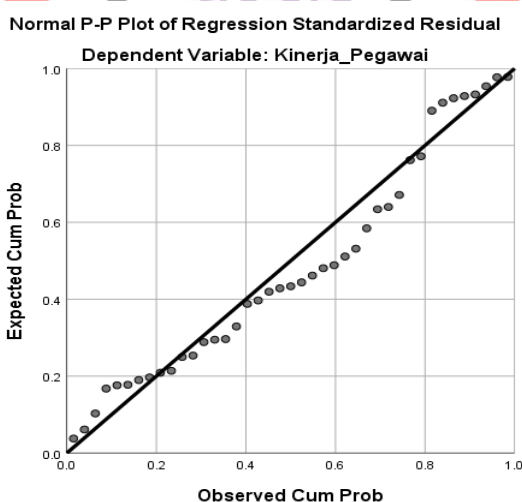
Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kepemimpinan (X^1)	0.831	Reliabel
Motivasi (X^2)	0.791	Reliabel
Lingkungan Kerja (X^3)	0.677	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.834	Reliabel

Sumber: Data Olahan, (2022)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Cronbach alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



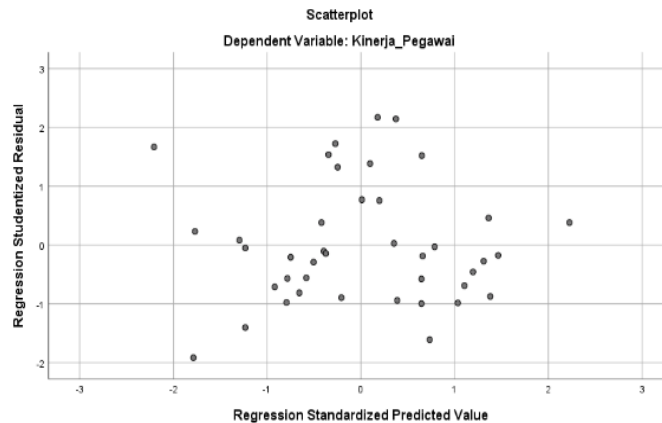
Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan lain ke dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah homokedastisitas, yaitu varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain hasilnya tetap.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 3, pada hasil output gambar menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

**Analisis Regresi Linear Berganda
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	971.535	3	323.845	53.277	.000 ^b
	Residual	224.904	37	6.078		
	Total	1196.439	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 53.277 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikansi kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($53.277 > 2.86$) maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud. Jadi Hipotesis (H1) yang menyatakan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Tabel 5. Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	6.024	4.341	
	Kepemimpinan	.696	.114	.657
	Motivasi	.313	.119	.281
	Lingkungan_Kerja	.121	.145	.061

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Analisis dari Tabel 5, dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.024 + 0.696 + 0.313 + 0.121 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 5. adalah 6.024 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai adalah sebesar 6.024.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (x1) adalah sebesar 0.696 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada kepemimpinan sementara motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.696 satuan (F1). Selanjutnya terlihat bahwa nilai t hitung = 6,112 > nilai t tabel = 2,02619 dengan nilai signifikansinya = 0,000 < 0,05 mengidentifikasi kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, hipotesa 2 (H2) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud diterima atau terbukti.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi (x2) adalah sebesar 0.313 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada motivasi sementara kepemimpinan dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.313 satuan (F2). Selanjutnya terlihat bahwa nilai t hitung = 2,618 > nilai t tabel = 2,0269 dengan nilai signifikansi = 0,03 < 0,05 mengidentifikasi bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesa 3 motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud diterima atau terbukti.
4. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (x3) adalah sebesar 0.121 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan sebesar satu satuan pada lingkungan kerja sementara kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.121 satuan (F3). Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai t hitung = 0,38 < nilai t tabel = 2,0269 dengan nilai signifikansi = 0,407 > 0,05 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesa 4 (H4) yang menyatakan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud diterima atau terbukti.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.812	.797	2.46546	1.785

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 6 menunjukkan nilai R square atau koefisien sebesar 0.812 maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.812 atau 81.20%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 81.20%, sedangkan sisanya sebesar 18.80% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F (simultan) ditemukan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud dimana berdasarkan uji koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 81.20%.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat,

dalam suatu organisasi kemampuan yang dimiliki pegawai akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Kepemimpinan yang diterapkan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan salah satu penggerak bagi pegawai dalam bekerja, dan juga sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai karena mampu menyesuaikan dengan banyak pemikiran dari masing-masing pegawai sehingga pegawai merasa dihargai dan menjadi satu motivasi bagi mereka dalam meningkatkan kinerjanya ketika pemimpinnya menerapkan teladan yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syawaludin, Saputra dan Sunarto (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam pekerjaan berupa rasa aman yakni kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan, juga kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi, kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya dan kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Olda, Agussalim dan Haryati (2021) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana indikator motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah motif. Penelitian lain yang juga mendukung dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Lumantow, Tewel, Lengkon (2018) dimana hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin bertambahnya motivasi yang diterima karyawan maka akan membuat kinerja para karyawan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini berarti walaupun secara tidak signifikan namun semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud masih kurang nyaman bagi pegawai karena rekan sekerja yang tidak disiplin dalam bekerja membuat pekerjaan tidak maksimal. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan lingkungan kerja yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud terbukti tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tempat atau lokasi adalah sebuah titik tertentu yang dipilih oleh perusahaan untuk melaksanakan segala aktifitas usahanya, dimana titik tersebut mempunyai pengaruh terhadap strategi-strategi usaha dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Sugiyanto (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.

3. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.

Saran

Saran-saran yang dapat di berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.

- a. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan kemampuan para pimpinan yang ada karena pegawai selalu melihat dan mencontoh gaya kepemimpinan dan melakukan kinerja berdasarkan pada apa yang dilihat dari pemimpin yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.
- b. Motivasi terbukti memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mampu memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, juga sebaiknya melakukan kiat-kiat dan kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang loyal dan berprestasi.
- c. Lingkungan kerja terbukti memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam bekerja juga memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga berdampak negative untuk lingkungan dan rekan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya.

Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk karakteristik kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Noor, J. (2014) *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Grava Medika, Yogyakarta.
- Dubrin, A.J. (2005). *Leadership (terjemahan)*, Edisi kedua, Prenada Media Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan. (2003). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan 2(Edisi I). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Lumantow R.Y., Tewel B., Lengkong V.P.K. (2018) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA*, 3(1),

Nitisemito, S. (2008). *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia.

Olda, V., Agussalim, M., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Matua Jurnal*, 3(2), 363-374. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/333> Diakses pada tanggal 6 oktober 2021

Rahman, A., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/7029/4599> diakses pada tanggal 14 juli 2021.

Rivai V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagan, S. (2009). *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Syawaludin, S., Saputra, H., & Sunarto, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Teknologi Keselamatan Dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 271-280. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11042> diakses pada tanggal 14 juli 2021.

