SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-8842 | p-ISSN : 2797-9431
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/social

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Imam Muammar Khatam[1], Muh. Syarif Ahmad[2], Muttaqin[3], Muhammad Idris DP[4], Andi Rasdiyanti[5]
Politeknik STIA LAN Makassar[1,2,3,4,5]
e-mail: imammuammar88@gmail.com, syariff.ahamd@gmail.com, muttaqin@stialanmakassar.ac.id, idrismuhammad@stialan.ac.id, a.rasdiyanti@gmail.com

Diterima: *13/10/2026*; Direvisi: *21/10/2026*; Diterbitkan: *3/11/2026*

ABSTRAK

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam mendukung ketercapaian target organisasi publik, khususnya pada instansi yang mengelola pendapatan daerah secara strategis. Berangkat dari urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan melibatkan seluruh Pegawai Negeri Sipil sejumlah 50 orang sebagai sampel jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner, sedangkan data sekunder dihimpun melalui telaah dokumen resmi dan publikasi relevan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan ($t = 2{,}641;\ p = 0{,}011$), motivasi kerja ($t = 4{,}177;\ p < 0{,}001$), dan lingkungan kerja ($t = 2{,}406;\ p = 0{,}020$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 17{,}589;\ p < 0{,}001$) dengan nilai *R Square* sebesar 0,534. Temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja aparatur menuntut penguatan kepemimpinan terarah, dorongan motivasi kerja, serta perbaikan sarana lingkungan kerja secara berkesinambungan.
Kata Kunci: *kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in supporting the achievement of public organizational targets, particularly in agencies managing regional revenues. Based on this urgency, this study aims to examine the effect of leadership, work motivation, and work environment on employee performance at the Regional Revenue Agency of South Sulawesi Province. A descriptive quantitative approach was employed, involving 50 civil servants as a saturated sample. Primary data were gathered through questionnaires, while secondary data were obtained from official organizational archives and relevant publications. The empirical results reveal that leadership ($t = 2.641;\ p = 0.011$), work motivation ($t = 4.177;\ p < 0.001$), and work environment ($t = 2.406;\ p = 0.020$) partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all three independent variables significantly affect employee performance ($F = 17.589;\ p < 0.001$) with an R-squared value of 0.534. These findings underline that enhancing employee performance requires strengthening effective leadership, fostering work motivation, and providing a supportive work environment continuously.
Keywords: *leadership, work motivation, work environment, employee performance*

Copyright (c) 2026 SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
https://doi.org/10.51878/social.v6i4.16441

SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-8842 | p-ISSN : 2797-9431
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/social

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi kelangsungan organisasi karena bertindak sebagai perencana sekaligus pelaksana operasional. Capaian kinerja suatu instansi pemerintah pada dasarnya merupakan akumulasi dari kinerja individu para pegawai di dalamnya. Rendahnya pencapaian tujuan organisasi umumnya berakar dari kontribusi kerja individu yang belum berjalan secara optimal. Oleh sebab itu, pencapaian kinerja pegawai yang tinggi senantiasa membutuhkan kepemimpinan yang adaptif, dorongan motivasi kerja, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif (Hamali, 2018).

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan mengemban amanah strategis dalam memobilisasi penerimaan daerah melalui optimalisasi pajak dan retribusi. Tugas pokok tersebut meliputi manajemen administrasi pemungutan, penyelenggaraan pelayanan wajib pajak, hingga pengawasan realisasi pendapatan daerah. Namun, pada beberapa periode terakhir teridentifikasi adanya penurunan capaian kinerja pegawai yang berdampak pada target operasional. Fenomena tersebut memicu pertanyaan mendasar mengenai efektivitas faktor-faktor organisasional dalam memengaruhi kinerja aparatur, terutama kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merefleksikan kecakapan seorang pimpinan dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan bawahan agar bersinergi mewujudkan target bersama (Pratiwi & Rizky, 2024; Wati et al., 2022). Di samping itu, motivasi kerja berperan sebagai daya dorong internal maupun eksternal yang memacu semangat kerja aparatur (Hasibuan, 2012). Lingkungan kerja juga memegang peranan krusial karena mencakup seluruh sarana fisik dan relasi nonfisik di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugas kedinasan (Afandi, 2018). Secara teoretis, keterpaduan ketiga faktor ini diyakini menjadi pilar penentu dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai pemerintah.

Kajian empiris sebelumnya masih memperlihatkan inkonsistensi temuan mengenai determinan kinerja aparatur. Beberapa penelitian melaporkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Irwana et al., 2024; Merdekawati et al., 2022; Sari & Ali, 2024). Di sisi lain, terdapat studi yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada tatanan organisasi tertentu (Fatin & Yanuar, 2025). Keragaman temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual sehingga penting untuk diteliti pada Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan yang sarat dengan tugas pelayanan dan target fiskal.

Berdasarkan kesenjangan fenomena dan literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis dilakukan secara parsial maupun simultan guna memetakan besaran kontribusi masing-masing prediktor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah teoretis manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Selain itu, temuan ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang intervensi peningkatan kapasitas aparatur sipil negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk memerinci pola hubungan antarvariabel yang diteliti. Desain ini diarahkan untuk mengukur signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap performa kerja pegawai. Lokasi penelitian berpusat di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penetapan lokasi ini didasarkan pada peran vital instansi tersebut dalam tata kelola keuangan dan pelayanan publik daerah. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil di Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 50 orang. Karena ukuran

Copyright (c) 2026 SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
https://doi.org/10.51878/social.v6i4.16441

SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-8842 | p-ISSN : 2797-9431
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/social

populasi yang terbatas, metode pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan *sampling* jenuh di mana seluruh pegawai dilibatkan sebagai responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui instrumen kuesioner terstruktur dengan skala pengukuran sikap. Data sekunder dihimpun melalui penelaahan dokumen internal, regulasi, dan arsip kepegawaian yang relevan. Sebelum dianalisis lebih lanjut, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna menjamin kelayakan alat ukur. Teknik pengolahan dan analisis data kuantitatif dijalankan dengan bantuan *software* SPSS. Rangkaian analisis meliputi pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji statistik *t* secara parsial, dan uji statistik *F* secara simultan. Besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diukur melalui koefisien determinasi (*R Square*). Seluruh kaidah inferensial diterapkan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Pemahaman terhadap profil demografi responden diperlukan guna memberikan gambaran menyeluruh mengenai komposisi aparatur yang diteliti. Data responden diklasifikasikan ke dalam parameter jenis kelamin, kelompok usia, jenjang pendidikan formal terakhir, serta masa pengabdian kerja. Variasi latar belakang ini mencerminkan dinamika tenaga kerja yang bertugas mengelola pendapatan daerah. Gambaran menyeluruh mengenai rincian kategori dominan dari setiap indikator demografi responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	52,0%
Usia	31–40 tahun	17	34,0%
Pendidikan Terakhir	S1	27	54,0%
Masa Kerja	5–10 tahun	13	26,0%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan data profil responden yang tertera pada Tabel 1 di atas, tampak bahwa mayoritas aparatur berada pada rentang usia produktif dan berpendidikan sarjana. Komposisi jenis kelamin memperlihatkan proporsi yang cukup seimbang antara pegawai laki-laki (52,0%) dan pegawai perempuan (48,0%). Kelompok masa kerja 5–10 tahun mendominasi sampel penelitian, yang mencerminkan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang memadai di bidang perpajakan. Profil demografis yang tertata pada Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kecakapan yang mumpuni dalam memahami butir-butir instrumen penelitian.

2. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dijalankan untuk mengidentifikasi kecenderungan umum sebaran data dari masing-masing variabel yang dianalisis. Parameter yang dinilai mencakup nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*). Deskripsi ini memberikan gambaran awal mengenai persepsi pegawai terhadap kondisi kepemimpinan, dorongan motivasi, kenyamanan lingkungan kerja, dan capaian kinerja. Ringkasan hasil perhitungan statistik deskriptif untuk seluruh variabel penelitian dapat dicermati pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	50	23,00	58,00	39,3200	7,29115
Motivasi Kerja	50	26,00	56,00	40,3400	7,07571

Copyright (c) 2026 SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
https://doi.org/10.51878/social.v6i4.16441

SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-8842 | p-ISSN : 2797-9431
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/social

Lingkungan Kerja	50	31,00	63,00	46,2200	8,04145
Kinerja Pegawai	50	26,00	58,00	42,0000	7,42582

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.

Sebagaimana dipaparkan pada Tabel 2, nilai rata-rata (*mean*) dari keempat variabel penelitian berada pada kategori sedang menuju tinggi. Variabel lingkungan kerja mencatatkan rata-rata skor tertinggi yakni sebesar 46,2200, disusul oleh kinerja pegawai sebesar 42,0000. Nilai standar deviasi pada Tabel 2 menunjukkan angka yang wajar dan berada jauh di bawah nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan tingkat variasi data yang homogen. Melalui gambaran deskriptif pada Tabel 2 tersebut, dapat dipahami bahwa responden memberikan penilaian yang cukup positif terhadap iklim organisasi yang berlangsung.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Estimasi dilakukan menggunakan persamaan regresi linier berganda yang dipadukan dengan uji *t* dan uji *F*. Kriteria penerimaan hipotesis merujuk pada nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai statistik hitung yang melampaui statistik tabel. Rekapitulasi hasil estimasi regresi, uji *t*, dan uji *F* dirangkum secara lengkap pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Regresi, Uji t, dan Uji F

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung / F-hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,297	2,641	0,011	Positif, Signifikan
Motivasi Kerja	0,468	4,177	<0,001	Positif, Signifikan
Lingkungan Kerja	0,240	2,406	0,020	Positif, Signifikan
Simultan (Uji *F*)	–	17,589	<0,001	Signifikan

Sumber: Output SPSS diolah, 2026.
Keterangan: Nilai t-tabel = 2,013; F-tabel = 2,81; R Square = 0,534.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 3, seluruh variabel bebas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara individual. Motivasi kerja mencatatkan nilai koefisien regresi dan *t*-hitung tertinggi pada Tabel 3, disusul oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pengujian secara simultan pada Tabel 3 juga memperlihatkan nilai *F*-hitung sebesar 17,589 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001 yang berarti model fit secara statistik. Di samping itu, perolehan nilai *R Square* sebesar 0,534 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa 53,4% variasi kinerja pegawai ditentukan oleh ketiga variabel bebas tersebut.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan dengan koefisien regresi 0,297 dan signifikansi 0,011. Nilai *t*-hitung yang diperoleh sebesar 2,641 berada di atas nilai *t*-tabel 2,013. Arah koefisien yang positif menandakan bahwa peningkatan kecakapan kepemimpinan berbanding lurus dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai. Dalam konteks organisasi pengelola pendapatan daerah, ketegasan visi serta kejelasan arahan dari seorang pemimpin menjadi panduan krusial dalam menuntaskan target-target administrasi perpajakan yang rumit.

Temuan ini selaras dengan landasan teoretis yang menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama (Pratiwi & Rizky, 2024; Wati et al., 2022). Hasil penelitian ini juga memperkuat studi empiris sebelumnya yang menunjukkan kontribusi positif kepemimpinan terhadap performa kerja pegawai (Irwana et al., 2024; Sari & Ali, 2024). Meskipun demikian, temuan ini berbeda

Copyright (c) 2026 SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
https://doi.org/10.51878/social.v6i4.16441

SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-8842 | p-ISSN : 2797-9431
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/social

dengan simpulan Fatin dan Yanuar (2025) yang mencatat tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan. Perbedaan ini dapat dipahami karena adanya perbedaan karakteristik instansi, struktur birokrasi, serta penggunaan variabel intervening dalam pengujian model.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian empiris membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,468. Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai *t*-hitung sebesar 4,177 dengan signifikansi di bawah 0,001, yang merupakan kontribusi terkuat di antara seluruh variabel bebas. Hasil ini menegaskan bahwa dorongan kerja, baik yang bersumber dari dalam diri maupun lingkungan luar, menjadi penggerak utama bagi produktivitas pegawai. Mengingat beban kerja di sektor pendapatan daerah menuntut kecermatan tinggi, dorongan motivasional menjadi fondasi penting bagi pegawai dalam menjaga kedisiplinan dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang membangkitkan gairah kerja seseorang untuk mencapai target yang ditetapkan (Hasibuan, 2012). Temuan ini juga mempertegas hasil kajian terdahulu yang membuktikan korelasi positif antara motivasi kerja dan produktivitas pegawai di sektor publik (Gunawan & Damayanti, 2024; Hartati & Putra, 2022). Tingginya motivasi yang dimiliki pegawai mendorong timbulnya kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan akurat. Oleh karena itu, skema penguatan motivasi yang berkelanjutan menjadi instrumen penting bagi manajemen organisasi dalam merawat stabilitas performa aparatur.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,240 serta signifikansi 0,020. Nilai *t*-hitung sebesar 2,406 yang melebihi nilai ambang *t*-tabel membuktikan urgensi faktor kenyamanan kerja dalam mendorong kinerja pegawai. Lingkungan fisik yang memadai, seperti tata ruang kantor yang tertib serta perangkat teknologi yang mutakhir, sangat menunjang efisiensi pengelolaan dokumen wajib pajak. Di sisi lain, suasana kerja nonfisik yang diwarnai oleh hubungan komunikasi yang harmonis turut menciptakan ketenangan psikologis bagi pegawai saat bertugas.

Temuan ini mendukung konsep teoretis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik maupun nonfisik yang melingkupi pegawai saat beraktivitas di tempat kerja (Afandi, 2018). Hasil ini juga mengonfirmasi riset empiris terdahulu yang menempatkan kenyamanan tempat kerja sebagai prediktor penting dalam peningkatan kinerja aparatur sipil (Merdekawati et al., 2022; Syahrinullah et al., 2021). Kondisi sarana yang higienis, sirkulasi udara yang baik, dan suasana kantor yang kondusif terbukti meminimalkan rasa jenuh pegawai dalam menjalankan rutinitas pelayanan publik. Dengan demikian, investasi organisasi pada pemeliharaan sarana kantor terbukti memberikan timbal balik yang positif bagi kinerja lembaga.

4. Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil estimasi simultan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini terbukti dari nilai *F*-hitung sebesar 17,589 dengan signifikansi kurang dari 0,001 yang jauh melampaui ambang *F*-tabel sebesar 2,81. Kinerja pegawai yang optimal merupakan wujud interaksi dinamis antara arahan kepemimpinan, dorongan motivasi internal pegawai, dan fasilitas kerja yang mendukung. Ketiga dimensi tersebut saling menguatkan dalam membangun kapasitas kerja pegawai pada tatanan birokrasi pemerintahan daerah (Cahya, 2025; Karmela & Lestari, 2026; Kuruway, 2021; Usman, 2022; Zahari et al., 2020). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan memerlukan pendekatan terpadu yang tidak hanya berfokus pada salah satu faktor, melainkan pada penguatan simultan ketiga

Copyright (c) 2026 SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
https://doi.org/10.51878/social.v6i4.16441

SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-8842 | p-ISSN : 2797-9431
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/social

variabel tersebut secara proporsional.

Temuan simultan ini mempertegas premis bahwa pencapaian kinerja aparatur yang tinggi memerlukan konsistensi kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif secara beriringan (Hamali, 2018). Hasil ini juga sejalan dengan kajian Fadel et al. (2025) yang menyimpulkan adanya efek gabungan yang signifikan dari variabel-variabel manajerial terhadap kinerja pegawai. Kontribusi determinasi sebesar 53,4% mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediksi yang tergolong baik. Sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel di luar model, yang membuka ruang eksplorasi lanjutan bagi faktor lain seperti budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan perlu menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah maupun bersama-sama guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah (Aliyya et al., 2022; Hakim, 2017; Kariyamin et al., 2020; Karmela & Lestari, 2026; Nauval et al., 2022; Putra & Surya, 2023; Setiawati & Imantoro, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan empiris dan analisis yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel motivasi kerja teridentifikasi sebagai prediktor yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja aparatur. Secara simultan, ketiga faktor organisasional tersebut terbukti berpengaruh signifikan dan mampu menjelaskan 53,4% variasi capaian kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi akselerasi kinerja birokrasi memerlukan pendekatan komprehensif yang memadukan arahan kepemimpinan yang efektif, pembinaan motivasi yang berkelanjutan, serta penyediaan sarana kerja yang representatif. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas lingkup observasi ke unit pelayanan teknis daerah lainnya serta mengeksplorasi variabel manajerial tambahan seperti kompetensi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Nusa Media.

Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada BPR di Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi Indonesia (JABEI)*, *1*(1), 50–57. https://doi.org/10.30630/jabei.v1i1.10

Cahya, P. S. (2025). *Analisis kinerja pegawai di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung* [Karya ilmiah/Tesis, Indian Institute of Science Bangalore]. Repositori ePrints@IISc.

Fadel, M., Sinring, B., & Azis, N. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. *Economics and Digital Business Review*, *6*(2), 780–792. https://doi.org/10.37531/ecodb.v6i2.780

Fatin, C. C., & Yanuar, Y. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *7*(1), 53–63. https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.5363

Gunawan, B. A., & Damayanti, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, *5*(2), 149–158. https://doi.org/10.53825/jmbj.v5i2.149

Hakim, A. (2017). Kontribusi lingkungan kerja, perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi. *Jurnal Manajemen*, *20*(2), 228–244. https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.45

Copyright (c) 2026 SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS

https://doi.org/10.51878/social.v6i4.16441

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT Buku Seru.

Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, *5*(3), 512–524. https://doi.org/10.37531/yume.v5i3.512

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi revisi, cetakan ke-13). Bumi Aksara.

Irwana, S., Gunawan, H., & Megawaty, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. *YUME: Journal of Management*, *7*(3), 191–207. https://doi.org/10.37531/yume.v7i3.191

Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Tata Kelola*, *7*(1), 10–18. https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65

Karmela, L., & Lestari, W. R. (2026). Pengaruh disiplin kerja, literasi digital, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD BBI TP Alsintan Lampung. *Commodities: Journal of Economic and Business*, *7*(1), 27–48. https://doi.org/10.59689/commo.v7i1.1395

Kuruway, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(1), 85–92. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.698

Merdekawati, E., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, *5*(3), 166–182. https://doi.org/10.37531/yum.v5i3.3061

Nauval, A., Liswandi, L., & Kuntadi, Y. A. (2022). Pengaruh work from home, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, *8*(3), 2073–2082. https://doi.org/10.58258/jime.v8i3.3580

Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis gaya kepemimpinan, employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *7*(2), 161–171. https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.16171

Putra, I. K. A. T., & Surya, I. B. K. (2023). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(5), 481–500. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i05.p03

Sari, S. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, *5*(5), 450–462. https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5.1852

Setiawati, R., & Imantoro, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pada perangkat Desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, *1*(4), 769–776. https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i4.1378

Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, *7*(2), 116–130. https://doi.org/10.37541/sosiosains.v7i2.631

Usman, I. (2022). Meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1178–1192. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717

Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, *6*(5), 7970–7977.

Copyright (c) 2026 SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
https://doi.org/10.51878/social.v6i4.16441

https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3684

Zahari, M., Yamali, F. R., & Irfani, A. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *5*(2), 276–282. https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195

Copyright (c) 2026 SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS
https://doi.org/10.51878/social.v6i4.16441