

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>

Received: 07 Agustus 2024, Revised: 17 Agustus 2024, Publish: 29 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi

Wilhelmus Antonius Djula<sup>1</sup>, Ruben Tuhumena<sup>2</sup>, Liswandi Liswandi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, [antonius.djula@gmail.com](mailto:antonius.djula@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Cendrawasih, Jayapura, Indonesia, [ruben@uncen.ac.id](mailto:ruben@uncen.ac.id)

<sup>3</sup>President University, Bekasi, Indonesia, [liswandi@president.ac.id](mailto:liswandi@president.ac.id)

**Abstract:** *The main problem in this research is that the performance of employees at the Education Department has not reached the expected target, so the aim of this research is to analyze the influence of leadership, motivation and work environment on employee performance. The sampling technique used a saturated sampling technique with a sample size of 98 respondents. The variable measurements were carried out using Likert scale parameters. Data analysis uses descriptive statistics using SPSS software to test hypotheses. The research results show that leadership has a significant effect on performance, motivation has a negative and has not a significant effect on performance and the work has a negative and has not a significant effect on performance. Simultaneous tests were carried out with results showing that leadership, motivation and work environment together influence performance.*

**Keywords:** *Leadership, Work Motivation, Work Environment, Performance*

**Abstrak:** Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan belum mencapai target yang diharapkan sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden. Adapun pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan parameter skala likert. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan software SPSS untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Uji simultan dilakukan dengan hasil yang menunjukkan Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena berperan sebagai perencana dan pelaku aktif berbagai kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia

mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, jabatan, dan latar belakang pendidikan, dan pola pikir tersebut dapat dimasukkan ke dalam lingkungan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi pemerintah yang berbasis sosial membutuhkan strategi yang tepat dalam upaya untuk melaksanakan perannya sebagai pelayan masyarakat. Kemampuan organisasi pemerintah untuk melayani masyarakat merupakan salah satu ukuran keberhasilan. Kinerja organisasi ditunjukkan oleh berbagai capaian nyata yang dirasakan oleh masyarakat pengguna layanan pemerintah. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja masing-masing individu. Artinya kinerja organisasi pemerintah merupakan akumulasi dari pada kinerja individu para pegawai. Seringkali kinerja organisasi menjadi rendah dikarenakan kinerja individu pegawai yang rendah. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang tinggi, dibutuhkan kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung atau baik.

Kinerja pada hakikatnya adalah suatu sikap mental yang selalu beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas dibandingkan pekerjaan yang dilakukan di masa lalu, sehingga di masa depan akan lebih berkualitas dibandingkan saat ini dan dipahami sebagai suatu tindakan. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pribadi para karyawannya. Organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menunjukkan seberapa besar kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi, meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dharma, 2003). Kinerja adalah hasil atau keberhasilan keseluruhan kinerja pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan hasil kerja, tujuan, sasaran, atau berbagai standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama (Rivai, 2005).

**Tabel 1. Data Rekapitan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan**

No.	Jenis Penilaian	Persentase	Keterangan
1	Sasaran Kerja Pegawai	75%	Cukup Baik
2	Perilaku Kerja		
1)	Orientasi Pelayanan	72%	Cukup Baik
2)	Integritas	75%	Cukup Baik
3)	Komitmen	70%	Cukup Baik
4)	Disiplin	70%	Cukup Baik
5)	Kerjasama	68%	Kurang Baik
6)	Kepemimpinan	70%	Cukup Baik
3	Catatan Penting Lainnya:	<i>Kinerja belum menunjukkan kepuasan, maka perlu ditingkatkan kinerja dari masing-masing pegawai</i>	

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab.Mappi - 2023

Berdasarkan data diatas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah tidak adanya kinerja yang maksimal pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi, yang dapat dirincikan sebagai berikut: 1). Masih adanya pegawai yang malas-malasan masuk kantor, 2). Minimnya motivasi kerja dari para pegawai, 3). Masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan kerjanya dengan baik.

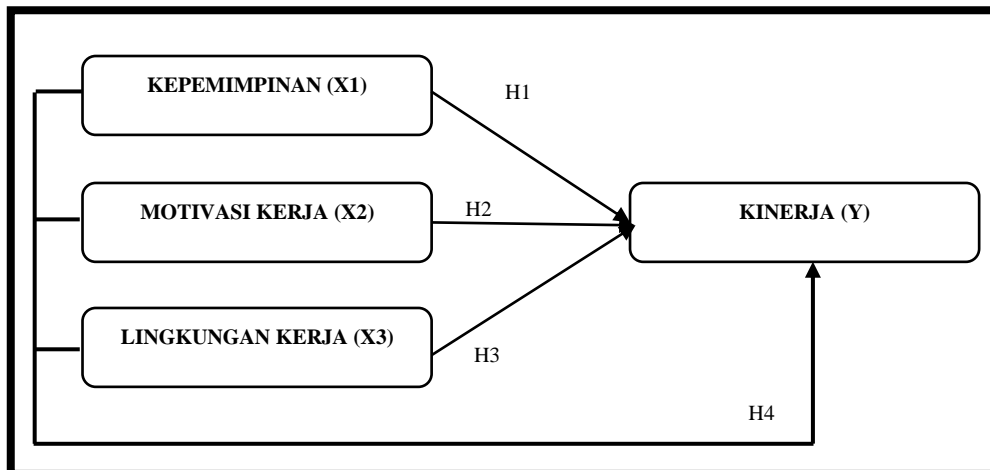
Kinerja sering kali dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja pegawai sebagai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui penilaian kerja dan penilaian. Menurut Rivai, A. (2020), kinerja diartikan sebagai hasil kerja dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Untuk mendukung tercapainya kinerja karyawan yang maksimal, dibutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?
- 4) Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi?

Rumusan masalah diatas digambarkan dalam krangka berpikir untuk menentukan hipotesis yang diajukan, seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, peneliti tertarik menggunakan metode penelitian ini karena pada penelitian ini menggunakan data numeric atau berwujud angka yang di analisis lalu di interpresentasikan. Sehingga hasil penelitian yang di berikan akan terukur sehingga memenuhi unsur objective yang tidak terkontaminasi persepsi pribadi peneliti atau persepsi satu atau dua individu. (Paramita, 2021) menjelaskan bahwa metode kuantitatif yang di teliti mengandung angka dan statistic merupakan tehnik dari analisis data kuantitatif. Dalam pengujian hipotesis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif. Sifat-sifat dalam Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental atau empiris. Abdullah (2015) menambahkan bahwa akar paradigm merupakan gagasan positivism. Empirisme, behaviorisme, naturalisme, sainsisme merupakan sebutan lain dalam kuantitatif.

Penelitian ini dirancang dengan metode kausalitas karena mencari pengaruh sebab dan akibat dari beberapa variabel yang dikembangkan dari suatu teori. Menurut Dulyadi (2021) Penelitian kausalitas dapat digunakan untuk mencari pengaruh langsung antar variabel dan pengaruh tidak langsung baik melalui variabel mediasi maupun dengan variabel mediasi. Umumnya ini dianalisis dengan menggunakan melalui tehnik path analysis (analisis jalur).

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data sekunder, dimana data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pihak ketiga. Data tersebut berupa laporan kinerja

Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi tahun 2023, buku literature dan jurnal penelitian terdahulu. Sedangkan data primer bersumber dari kusioner yang dikumpulkan oleh peneliti dari responden.

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden dalam hal ini pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi, dengan menggunakan jenis kusioner tertutup.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi yang terdiri dari 52 orang PNS dan 45 orang Non PNS sehingga populasi berjumlah 97 orang. Menurut Sugiyono (2008: 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau saturation sampling. Dalam metode ini, setiap anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian, sehingga tidak ada yang terlewatkan. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 Orang.

Priadana & Sunars (2021) bahwa sampel adalah beberapa anggota populasi yang di ambil sebagai perwakilan dari populasi. Garaika & Darmanah (2019) bahwa sampel jenuh adalah semua populasi dijadikan sampel. Abdullah, (2015) bahwa sampel jenuh untuk populasi yang sedikit.

Data yang terkumpul dari hasil penyebaran kusioner akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden dan ditabulasi menggunakan Microsoft excel dan dilakukan analisis deskriptif. Kemudian, pengolahan data dilakukan dengan perhitungan menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), peneliti memilih menggunakan software ini agar hasil perhitungan dapat diperoleh dengan lebih cepat dan mudah untuk diinterpretasikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden sebagai obyek dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari 97 responden sebanyak 65 orang responden atau sebesar 32,99% adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 32 orang responden atau sebesar 67,1% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponden adalah laki-laki. responden yang berusia 18-24 tahun sebanyak 12 orang (12,37%), responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 16 orang (16,49%), responden yang berusia antara 31-39 tahun sebanyak 27 orang (27,84%) dan responden berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 43 orang (43,30%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar responden berusia lebih dari 40 tahun.

Berdasarkan Status kepegawaian, responden berstatus PNS sebanyak 52 orang atau sebesar 51,01% dan responden dengan status kepegawaian Non PNS sebanyak 45 orang atau sebesar 44,99%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus PNS, artinya jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil.

### **Analisis Deskriptif**

Pada variabel kepemimpinan (X1) memperoleh hasil rata-rata dari keseluruhan item pernyataan sebesar 4,34. Skor tertinggi diperoleh indikator “Kemampuan analisis” dengan rata-rata 4,36 diikuti indikator “Kemampuan analisis” dan “Ketegasan dalam bertindak” yang sama-sama memiliki skor rata-rata sebesar 4,35. Kemudian diikuti Skor indikator “Rasionalitas dan objektivitas” dengan skor rata-rata sebesar 4,34, diikuti Indikator “Pembagian tugas” dengan

skor rata-rata sebesar 4,32. Selanjutnya indikator “Keteladanan” dengan skor rata-rata sebesar 4,30 dan terakhir indikator “Instruksi kerja” dengan skor rata-rata sebesar 4,30. Hasil sebaran data menunjukkan bahwa, sebanyak 43% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 47% responden menyatakan setuju, sebanyak 10% responden menyatakan netral dan sebanyak 0 % responden masing-masing menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dan sebaran data sampel dalam kategori baik pada variabel kepemimpinan (X1).

Pada variabel motivasi (X2) memperoleh hasil rata-rata dari keseluruhan item pernyataan sebesar 4,24. Skor tertinggi diperoleh indikator “Kemauan untuk maju” dengan rata-rata 4,40 diikuti indikator “Dorongan dari dalam diri” yang memiliki skor rata-rata sebesar 4,38. Kemudian diikuti Skor indikator “Keikhlasan” dengan skor rata-rata sebesar 4,31, diikuti Indikator “Memiliki kewajiban” dengan skor rata-rata sebesar 4,26. Selanjutnya indikator “Rasa tanggung jawab” dengan skor rata-rata sebesar 4,25, diikuti indikator “Meningkatkan keterampilan” dengan skor rata-rata sebesar 4,23. Terakhir skor terendah indikator “Ingin mencapai tujuan” dengan skor rata-rata sebesar 4,20. Hasil sebaran data menunjukkan bahwa, sebanyak 41% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 48% responden menyatakan setuju, sebanyak 10% responden menyatakan netral dan sebanyak 1 % responden masing-masing menyatakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dan sebaran data sampel nya dalam kategori baik pada variabel motivasi (X2).

Pada variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh hasil rata-rata dari keseluruhan item pernyataan sebesar 4,40. Skor tertinggi diperoleh indikator “Lingkungan Non Fisik” dengan rata-rata 4,49 diikuti indikator “Lingkungan Fisik” yang memiliki skor rata-rata sebesar 4,31. Hasil sebaran data menunjukkan bahwa, sebanyak 50% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 41% responden menyatakan setuju, sebanyak 7% responden menyatakan netral dan sebanyak 2 % responden masing-masing menyatakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju dan sebaran data sampel nya dalam kategori baik pada variabel Lingkungan Kerja (X3).

Sedangkan pada variabel kinerja (Y) memperoleh hasil rata-rata dari keseluruhan item pernyataan sebesar 4,32. Skor tertinggi diperoleh indikator “Kualitas kerja” dengan rata-rata 4,35 diikuti indikator “Kuantitas kerja” yang memiliki skor rata-rata sebesar 4,34. Kemudian diikuti Skor indikator “Kemandirian” dengan skor rata-rata sebesar 4,32. Terakhir skor terendah indikator “Ketepatan waktu” dan “Efektivitas“ dengan skor rata-rata sebesar 4,31.

Hasil sebaran data menunjukkan bahwa, sebanyak 43% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 48% responden menyatakan setuju, sebanyak 10% responden menyatakan netral dan sebanyak 2 % responden masing-masing menyatakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dan sebaran data sampel nya dalam kategori baik pada variabel Kinerja (Y).

## Hasil Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan pada data jawaban responden dari 97 responden melalui kuisioner, dalam menentukan validitas mengacu pada nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan bernilai positif untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam penelitian ini jumlah sampel n (97), maka jumlah df dapat dihitung  $97-2 = 95$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat dengan uji dua arah  $r_{tabel}$  yaitu 0,199. Hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini ditampilkan sebagai berikut.

**Tabel 2. Output Uji Validitas**

Variabel	item	r hitung	Posisi	r tabel	Keterangan
	X1.1	0,868	$\geq$	0,199	Valid



Kepemimpinan (X1)	X1.2	0,770	≥	0,199	Valid
	X1.3	0,760	≥	0,199	Valid
	X1.4	0,762	≥	0,199	Valid
	X1.5	0,805	≥	0,199	Valid
	X1.6	0,761	≥	0,199	Valid
	X1.7	0,791	≥	0,199	Valid
	X1.8	0,786	≥	0,199	Valid
	X1.9	0,790	≥	0,199	Valid
	X1.10	0,842	≥	0,199	Valid
	X1.11	0,724	≥	0,199	Valid
	X1.12	0,921	≥	0,199	Valid
	X1.13	0,757	≥	0,199	Valid
	X1.14	0,866	≥	0,199	Valid
	Motivasi (X2)	X2.1	0,964	≥	0,199
X2.2		0,320	≥	0,199	Valid
X2.3		0,423	≥	0,199	Valid
X2.4		0,398	≥	0,199	Valid
X2.5		0,409	≥	0,199	Valid
X2.6		0,312	≥	0,199	Valid
X2.7		0,263	≥	0,199	Valid
X2.8		0,163	≥	0,199	Tidak Valid
X2.9		0,464	≥	0,199	Valid
X2.10		0,270	≥	0,199	Valid
X2.11		0,312	≥	0,199	Valid
X2.12		0,415	≥	0,199	Valid
X2.13		0,470	≥	0,199	Valid
X2.14		0,425	≥	0,199	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,517	≥	0,199	Valid
	X3.2	0,623	≥	0,199	Valid
	X3.3	0,627	≥	0,199	Valid
	X3.4	0,548	≥	0,199	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,825	≥	0,199	Valid
	Y.2	0,830	≥	0,199	Valid
	Y.3	0,754	≥	0,199	Valid
	Y.4	0,772	≥	0,199	Valid
	Y.5	0,694	≥	0,199	Valid
	Y.6	0,948	≥	0,199	Valid
	Y.7	0,789	≥	0,199	Valid
	Y.8	0,817	≥	0,199	Valid
	Y.9	0,832	≥	0,199	Valid
	Y.10	0,856	≥	0,199	Valid

Sumber data output SPSS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel di atas, variabel kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y), semua item pernyataan pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid karena nilai  $r$ -hitung lebih besar dari nilai  $r$ -tabel. Sedangkan pada variable Motivasi Kerja, terdapat satu item pernyataan yang tidak valid.

### b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan pada data jawaban responden dari 97 responden melalui kuisioner, dalam menentukan validitas mengacu pada nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan reliabel untuk digunakan dalam menggambarkan variabel yang diteliti dan sebaliknya.

Tabel 3. Output Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach	Posisi	r <sub>alpha</sub>	Interprestasi
----	----------	----------	--------	--------------------	---------------

		<i>Alpha</i>			
1	Kepemimpinan (X1)	0,774	≥	0,70	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,874	≥	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,794	≥	0,70	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,783	≥	0,70	Reliabel

Sumber data output SPSS diolah peneliti, 2024

Pada pengujian reliabilitas keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari nilai  $r$ -alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable memiliki kualitas data yang reliable dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Pembuktian data telah normal melalui pengujian melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, pengujian ini menekankan sebaran data bernilai *Asymp. Sig. (2-tailed) ≥ 0,05* dari residual data.

**Tabel 4. Hasil Output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43499980
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.037
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti, 2024

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian ini untuk mengidentifikasi variabel independen, syarat data residual penelitian harus tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel independen, dengan mengacu pada nilai tolerance > 0,01 sementara nilai VIF < 10.

**Tabel 5. Hasil Output Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
(Constant)	2.180	3.000				
1	Kepemimpinan (X1)	.702	.019	.966	.991	1.009
	Motivasi (X2)	.027	.046	.016	.899	1.113
	Lingkungan Kerja (X3)	.010	.098	.003	.894	1.118

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti, 2024

Residual data penelitian telah memenuhi syarat tidak terdapat multikolinearitas pada keseluruhan variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan (X1) nilai VIF  $1,009 ≤ 10$  berada pada tolerance  $0,991 > 0,01$

Motivasi (X2) nilai VIF  $1,113 < 10$  berada pada tolerance  $0,899 ≥ 0,01$  dan Lingkungan Kerja (X3) nilai VIF  $1,118 ≥ 10$  berada pada tolerance  $0,894 > 0,01$ .

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini untuk mengidentifikasi data pengamatan, syarat data residual penelitian harus konsisten dari awal pengamatan hingga akhir pengamatan dengan megacu pada nilai Signifikansi  $\geq 0,05$ .

**Tabel 6. Hasil Output Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.198E-15	3.102		.000	1.000
	Kepemimpinan (X1)	.000	.110	.000	.000	1.000
	Motivasi (X2)	.000	.080	.000	.000	1.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.000	.047	.000	.000	1.000

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Residual data masing-masing variabel penelitian secara keseluruhan telah menunjukkan nilai sig sebesar  $1,000 \geq 0,05$  baik Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Ini menunjukkan syarat data untuk tidak mengalami gejala heterokedasitas terpenuhi.

### Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian ini untuk melihat hubungan antar data penelitian harus tidak memiliki korelasi dalam jeda waktu tertentu. Mengacu pada metode durbin watson, syarat yang dipenuhi  $dU < d < 4 - Du$ . Mengacu pada metode Durbin Watson, syarat yang dipenuhi  $dU < d < 4 - Du$ . Pada penelitian ini variabel bebas (K=3) dan jumlah sampel adalah (N = 97), maka diperoleh nilai dL: 1,606 dan dU: 1,733 menurut tabel Durbin-Watson (DW) pada alfa 5% atau 0,05.

**Tabel 7. Hasil Output Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.967 <sup>a</sup>	.935	.933	1.37206	2.134

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)  
 b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Pengujian autokorelasi yang dilakukan menunjukkan bahwa DW = 2,134 ketika disubstitusikan pada  $dU < d < 4 - Du$  maka:  $1,733 < 1,999 < 2,001$ , sehingga dinyatakan data tidak terdapat autokorelasi.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi berganda pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) dengan mengacu pada model persamaan  $K = \alpha + \beta K + \beta M + \beta LK + \epsilon$  dapat dijabarkan berdasar tabel dibawah ini.

**Tabel 8. Hasil Output Autokorelasi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,180	3,000		,727	,469
	Kepemimpinan (X1)	,702	,019	,966	36,315	<,001
	Motivasi (X2)	-,027	,046	-,016	-,590	,557
	Lingkungan Kerja (X3)	,010	,098	,003	,104	,917

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024



Substitusi nilai diatas ke dalam model persamaan  $K = \alpha + \beta K + \beta M + \beta LK + \epsilon$ , maka akan menunjukkan nilai dibawah ini.

$$K = 2,180 + 0,702 K + 0,027 \beta DK + 0,017 KK + \epsilon$$

Keterangan:

- $\alpha$  : Nilai konstanta
- K : Kinerja
- $\beta K$  : Koefisien Variabel Kepemimpinan
- $\beta DK$  : Koefisien Variabel Motivasi
- $\beta KK$  : Koefisien Variabel Lingkungan Kerja
- $\epsilon$  : eror

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta nilai mutlak (Y) apabila variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sama dengan nol maka kinerja (Y) sebesar 2,180.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,702, artinya apabila Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan kali maka akan diikuti peningkatan pada kinerja (Y) sebesar 0,702.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,027, artinya apabila Motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan kali maka akan diikuti peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,027.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X.3) sebesar 0,010, artinya apabila Lingkungan Kerja (X.3) meningkat sebesar satu satuan maka akan diikuti peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,010.

### Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

#### Hasil Uji Korelasi

Pengujian ini untuk mengetahui korelasi positif (+) dan negatif (-) antara variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap terhadap kinerja (Y), apabila nilai menunjukkan (+) atau korelasi positif hubungan tersebut bersifat searah (berbanding lurus) dan sebaliknya. Pengujian korelasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 9. Output Uji Korelasi**

		Kinerja (Y)	Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (Y)
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	1	,967**	-,043	,072
	Sig. (2-tailed)		<,001	,677	,481
	N	97	97	97	97

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Korelasi antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi sangat kuat yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,967. Korelasi antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi sangat kuat yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,043. Korelasi antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Pearson Correlation* searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi sangat kuat yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,072.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 10. Output Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967a	,935	,933	1,37206

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

Hasil Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,933, ini berarti bahwa 93.3% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini. Sedangkan sisa 6.7% varians dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji T**

Pengujian ini untuk pembuktian hipotesis, dimana pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>). Pengujian ini mengacu pada nilai t-tabel, variabel penelitian (k=3), sampel (n=97), signifikansi menggunakan dua sisi (Sign) dan rumus mencari *degree of freedom* atau derajat bebas (Df = n – k = 97-3 = 94) pada urutan ke 94 ditemukan nilai t-tabel untuk penelitian ini sebesar 1,661, signifikansi sendiri mengacu pada nilai ≤ 0,05.

**Tabel 11. Output Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,180	3,000			,727	,469
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	,702	,019	,966		36,315	<,001
Motivasi (X <sub>2</sub> )	-,027	,046	-,016		-,590	,557
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	,010	,098	,003		,104	,917

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

**1) H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.19, Variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t-hitung sebesar 36,315 ≤ 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,001 ≤ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat dikatakan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**2) H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.19, Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai t-hitung sebesar -,590 ≤ 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,557 ≥ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat dikatakan H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

**3) H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.19, Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai t-hitung sebesar 0.104 ≤ 1,661 dengan tingkat signifikansi 0,917 ≤ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat dikatakan H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

**Uji F**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y), pengujian ini mengacu pada nilai f-hitung ≥ f-tabel di tingkat signifikansi ≤ 0,05, variabel

independen ( $k=3$ ), sampel ( $n=97$ ) dengan rumus ( $k; n - k - 1$ ) atau ( $3; 97 - 3 - 1 = 93$ ) ini berarti berada pada urutan ke 95 ( $n_2=95$ ) diperoleh nilai f-tabel 2.70 ( $n_1=2,70$ ).

**Tabel 12. Output Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2509,480	3	836,493	444,342	<.001b
	Residual	175,077	93	1,883		
	Total	2684,557	96			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: data output SPSS diolah peneliti, 2024

**4) H4: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 444,342 lebih besar dari f tabel 2,70 dan taraf signifikan sebesar  $0,01 \leq 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), maka dapat dikatakan  $H_4$  diterima.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 36.315 lebih besar kecil dari nilai t tabel (1,661) yang mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Kepemimpinan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tingginya variabel kepemimpinan maka kinerja pegawaipun demikian. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan tim atau situasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneltiyian yang dilakukan oleh Kissya (2024) yang mengemukakan bahwa komunikasi pimpinan sebagai bagian yang sangat penting dalam penyampaian informasi atau pekerjaan dari seorang pimpinan kepada para pegawainya. Selanjutnya Winata & Nasution (2023) menegaskan bahwa melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk atasannya tentang pelaksanaan pekerjaan. standar pekerjaan digolongkan. Jika terjadi kesalahan komunikasi, dapat mengakibatkan ketidaksesuaian ketepatan waktu pekerjaan yang diharapkan, yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wa Ode Zusnita Muizu, dkk (2019), Wardani (2017) dan Bentar, dkk (2017) menemukan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar t-hitung sebesar 0.590 lebih kecil dari nilai t tabel (1,661) yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Mappi. Motivasi memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin rendahnya motivasi maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah.

Penelitian ini mengacu pada Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) menemukan bahwa pegawai yang tidak memiliki tujuan yang jelas dan menantang cenderung memiliki motivasi yang lebih rendah dan kinerja yang kurang maksimal.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sembiring et al. (2021) kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Mulsiansyah et al. (2023) semakin tinggi tingkat kemauan pegawai agar organisasi maju, maka pegawai akan semakin bersemangat berkerja dan mengubah perilaku kerja mereka menjadi lebih responsive dalam mengubah perilaku kerja mereka menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Gulo (2020), Gah (2017) dan Bentar, dkk., (2017) yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar t-hitung sebesar 0,104 lebih besar dari nilai t tabel (1,661) yang mengindikasikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki karakteristik dan motivasi yang berbeda. Beberapa individu tidak memiliki daya tahan yang kuat terhadap lingkungan kerja yang kurang ideal sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk adaptif tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang kurang ideal maka akan berdampak pada hasil kinerja mereka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Satar et al. (2023) yang berpendapat bahwa dengan lingkungan kerja yang positif mengarah pada penyelesaian tugas yang lebih baik dan lebih efisien. Tugas dari pimpinan perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan agar lingkungan kerja tetap kondusif supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kualitas kinerjanya di lingkungan kerja yang nyaman. Bago et al. (2024) lingkungan kerja non fisik yang positif dapat mencegah konflik karena terbangun kerja sama dan kolaborasi antar pegawai yang kemudian meningkatkan kinerja. Jika organisasi tidak memperhatikan terhadap lingkungan kerja non fisik maka dapat menimbulkan dampak yang besar terhadap mental dan juga psikis pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mulia, dan Saputra (2021) dan Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020) menunjukkan bahwasecara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **4. Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dengan nilai f hitung sebesar 444,342 lebih besar dari f tabel 2,70 dan taraf signifikan sebesar  $0,01 \leq 0,05$ . yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdik Mappi. Lingkungan kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja. Hasil positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan maka kinerja pegawai Disdik Mappi semakin meningkat. Hasil ini juga di dukung dengan pernyataan responden pada hasil statistik deskriptif dari penyebaran kuisioner pada variabel kinerja yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan setuju terhadap indikator “Kualitas kerja” yang memberikan hasil kerja maksimal dan sedikit koreksi akan meningkatkan kinerja.

Pemimpin Disdik Mappi yang mampu memberikan pengarahan dan bimbingan pada pegawai dalam melaksanakan prosedur kerja dan target kerja berdasar regulasi yang dikeluarkan akan meningkatkan kualitas kerja pegawai, kemudian apabila didukung dengan motivasi yang ada dalam diri pegawai akan mendukung pegawai juga berinisiatif dalam mengubah perilaku kerja menjadi lebih positif seperti berkerja ekstra yang apabila didukung juga dengan lingkungan positif seperti adanya koaborasi dan kerjasama antara pegawai dan antara atasan dan pegawai akan meningkatkan kualitas kerja pegawai yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai Disdik Mappi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan dalam hasil penelitian Sobian (2023) bahwa perilaku pemimpin yang cenderung mengarahkan dirumuskan sebagai sejauh mana pemimpin dapat melibatkan diri dalam komunikasi satu arah, seperti dengan memberitahukan bawahan apa yang harus dilakukan, kapan dilakukan, di mana melakukan, bagaimana melakukannya, dan pemimpin disini melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya (Syafitri et al., 2024). Karena pemimpin dapat menginspirasi dan membimbing timnya dengan baik sehingga ber potensi untuk membawa perubahan positif dalam perilaku dan kinerja pegawai. Selanjutnya pengaruh motivasi di kemukakan Selanjutnya dalam hasil penelitian Andar et al. (2022) juga menambahkan bahwa kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi perlu didukung motivasi yang tinggi dalam diri pegawai karena jika seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan, walaupun beberapa pegawai selalu mendapatkan tekanan terhadap pekerjaan yang dilakukan, mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Kemudian Sing & Edalmen (2023) dalam hasil penelitian menekankan bahwa dimana rasa nyaman pegawai akibat lingkungan kerja yang kondusif seperti adanya hubungan baik dan kerjasama dengan rekan kerja dan atasan dapat menciptakan kenyamanan pegawai dalam berkerja kemudian meningkatkan kinerja dan hal itu juga semakin berdayaguna dalam meningkatkan kinerja apabila diringi dengan perilaku pemimpin yang sanggup mengarahkan dan motivasi diri pegawai yang tinggi. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Marfiani et al. (2023) dan Andar et al. (2022) yang menemukan bahwa secara simultan, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa implementasi kepemimpinan transformasi yang dilakukan oleh pejabat Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi tidak memberikan Pengaruh yang signifikan pada perbaikan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja pegawai yang rendah tidak akan memberikan Pengaruh positif pada kinerja kerja yang dihasilkan oleh pegawai.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dengan Disiplin Kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Maka dengan meningkatkan Disiplin Kerja akan memberikan Pengaruh kepada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai
4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi. Hasil penelitian menunjukkan



bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional yang diimplementasikan dengan baik pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mappi memberi Pengaruh pada Disiplin Kerja. Jika pada kesimpulan pertama Kepemimpinan Transformasional tidak dapat mempengaruhi kinerja, maka pendekatan yang dilakukan adalah melalui peningkatan Disiplin Kerja.

5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Mappi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan pengaruh pada peningkatan Disiplin Kerja yang baik.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja. Hasil temuan ini langsung menjawab temuan pada kesimpulan pertama bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja, tetapi dapat berpengaruh melalui pendekatan peningkatan disiplin kerja. Temuan ini memberi makna bahwa apabila kepemimpinan transformasional ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka pendekatannya melalui peningkatan disiplin kerja.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan motivasi kerja pada pegawai akan memberikan pengaruh pada peningkatan disiplin kerja sehingga melalui disiplin kerja pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik.

## REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja. Pressindo.
- Agus, Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi I Revisi. Cetakan kelima. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). *Human Resources: An Experimental Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Batubara, Hamdan Husein. (2020). *Media Pembelajaran Efektif*. Semarang: Fatawa. Publishing.
- Dulyadi. (2021). *Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, dan Donnely, H. Jr. (2010). *Organisasi dan. Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nuraini. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Yayasan Aini Syam.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. Jurnal Ilmiah.
- Robbins, Stephen. (2006). "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Riniwati, Harsuko. (2011). "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika.
- Simanjuntak, Payaman J. (2003). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang. Lingkupnya, Prisma: Jakarta.
- Siagian, Ade Onny. (2021). Lembaga-Lembaga Keuangan dan Perbankan. Pengertian, Tujuan dan Fungsinya. Jakarta: Insan Cendikia Mandiri.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan. Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2018). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku. Konsumen, Yogyakarta: Penerbit Center for Academic Publishing Service CAPS.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. (2015). Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. Jenius Vol.3. No.2.
- Uhing. (2019) “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di MANADO”, Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 1.
- Wijaya, C. Ojak Manurung, (2021). Produktivitas Kerja. Jakarta: Kencana.