

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Asn Sekretariat Daerah Kota Metro

Wiewiek Indriani^a, Pambayun Ayuningtias^{b*}

^aDosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Malahayati

^bProgram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati

*Corresponding Author Email : pambayunayu12@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, job satisfaction, work environment and leadership style on the performance of ASN Regional Secretariat of Metro City. In this study, the sampling technique used in this study was incidental sampling technique and the data analysis method used was validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The object of this research is the ASN Regional Secretariat of Metro City with a total of 100 samples. Data collection techniques using questionnaires and interviews. Based on the results of this research analysis, it can be concluded that there is a simultaneous significant effect on ASN performance as indicated by a significance value ($0.000 < 0.05$). Meanwhile, partially the motivation variable has no effect on ASN performance as indicated by a significance value ($0.334 > 0.05$). The job satisfaction variable partially has a positive and significant effect on ASN performance as indicated by a significance value ($0.011 < 0.05$). The work environment variable partially has a significant effect on ASN performance with a significance value ($0.000 < 0.05$). Meanwhile, the leadership style variable has a positive and significant effect on ASN performance with a significance value ($0.031 < 0.05$).

Keywords: Motivation; Job Satisfaction; Work Environment; Leadership Style; Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja pada ASN Sekretariat Daerah Kota Metro. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling, dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis klasik dan analisis regresi linier berganda. Subyek penelitian ini adalah ASN Sekretariat Daerah Kota Metro yang berjumlah 100 orang. Survei dan wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. Berdasarkan hasil yang dianalisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sementara itu, beberapa variabel pendukung tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($0,334 > 0,05$). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja ASN yang ditunjukkan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN dengan signifikan nilai ($0,000 < 0,05$). Sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dan penting bagi setiap perusahaan. Sebab, meskipun terdapat sumber daya alam dan modal yang cukup, namun jika semua itu tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan bisa mencapai

kesuksesan. Agar pegawai perusahaan dapat melaksanakan tugasnya maka kinerja pegawai perlu ditingkatkan.

ASN adalah singkatan dari (Aparatur Sipil Negara) dan merupakan lembaga pemerintah tempat pegawai negeri sipil (PNS) dan pekerja kontrak bekerja di perusahaan. Pegawai ASN adalah pegawai pemerintah dan pekerja kontrak yang ditunjuk oleh Kementerian Keamanan Negara untuk melaksanakan tugas pemerintahan atau pejabat lainnya dan dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN bekerja di bawah administrasi public, pelayanan public, serta mempersatukan dan mempersatukan negara (Ambiya, 2021).

Kota Metro merupakan satu-satunya kota/kabupaten di Provinsi Lampung yang mendapat predikat B pada SAKIP dan RB. Hasil survei RB tahun 2021 menunjukkan 31,5% kota / daerah, 32,35% provinsi, dan 2,35% proyek / organisasi mencapai hasil baik B). 34 provinsi di Indonesia, termasuk provinsi Lampung, menerima hadiah virtual (Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro 2022).

Pada tahun 2022 Kota Metro mendapatkan peringkat terbaik se - Lampung dengan nilai SAKIP B dan nilai RB B. Alhasil, Kota Metro menjadi salah satu satu-satunya daerah / kota yang RB - nya mendapat nilai B dibandingkan daerah lain / kota. Mendapat nilai C atau CC. Keberhasilan Daerah Metropolitan yang mengesankan tersebut tidak terlepas dari peringkat Disdukcapil dan DPMPTSP yang meningkat dari A dibandingkan tahun sebelumnya.

Produktivitas merupakan hasil proses kerja yang diselesaikan pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Produktivitas adalah apa yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara sah, jujur, dan adil, sesuai hak dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum, untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005), motivasi berasal dari bahasa latin *to act*, yang berarti mendorong atau memberikan dorongan yang memotivasi seseorang agar mau bekerja memberikan usaha yang maksimal. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya. Arti penting dari motivasi adalah motivasi itulah yang menyebabkan, mengarahkan dan menunjang tingkah laku manusia, menjadikan manusia mau bekerja dan berusaha mencapai hasil yang terbaik.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Menurut Kurniawan dan Yani, (2019) Kepuasan kerja adalah perilaku individu dalam segala jenis pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan gambaran pikiran dan perasaan yang dirasakan seseorang selama bekerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan bebas stres, bahagia sehingga merasa aman dan nyaman untuk terus bekerja di tempat kerja. Faktor lain yang mempengaruhi pekerjaan adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayati (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020), “ Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana orang mengalami, bertindak, dan mendapatkan kendali saat bekerja” Sendirian atau berkelompok. Peneliti lain juga menemukan bahwa menyediakan lingkungan kerja yang baik dan bersahabat dapat memotivasi karyawan untuk produktif (Lestari, 2019)

Menurut Danim (2004), kepemimpinan adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberikan bimbingan kepada individu atau kelompok

anggota pertemuan tertentu untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Menurut Hasibuan (2008), kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para pengikutnya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro?
5. Apakah Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja berasal dari kerja atau kerja nyata ini mengacu pada pekerjaan atau pencapaian yang diselesaikan oleh individu. Efektivitas (efektivitas kerja) diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2014), kinerja adalah hasil kerja pegawai, proses manajemen atau keseluruhan organisasi disini hasil penelitian perlu dibuktikan dan terukur (dibandingkan model sebelumnya).

Motivasi

Menurut Fadillah (2013), komitmen adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dikoordinasikan dengan kemampuan untuk mencapai upaya sesuai kebutuhan pribadi. Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah tentang bagaimana membangkitkan energi dan bakat karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai kesuksesan dan mencapai rencana merek.

Selain itu menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah penunjang kebutuhan yang harus dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, motivasi adalah kekuatan yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Fadillah dkk (2013), motivasi merupakan kekuatan pendorong seseorang untuk memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Memahami bahwa mencapai tujuan organisasi juga berarti mencapai tujuan individu organisasi terkait.

Kepuasan Kerja

Tsaniya (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi karyawan, apakah terdapat keselarasan antara gaji perusahaan atau organisasi, karyawan dan gaji yang diinginkan karyawan.

Menurut Tsaniya (2016) Derajat kepuasan kerja adalah hasil positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pekerjaan suatu emosi atau kebahagiaan. Teori Tsaniya (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif atau negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan dan hubungan dengan karyawan.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah lingkungan hidup adalah lingkaran yang melingkupi atau melingkupi dirinya sendiri. Menurut Tsaniya (2016) ini juga dapat diartikan sebagai distrik atau wilayah. Pekerjaan adalah pekerjaan yang telah selesai atau selesai. Berdasarkan pengertian di atas, maka lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu area atau ruang di mana sesuatu dibuat (dalam hal ini produk). Menurut Tsaniya (2016), tempat kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam pekerjaan mereka.

Gaya Kepemimpinan

Dalam Sehfudin (2011), Regina mengatakan kepemimpinan adalah suatu perilaku dan strategi yang terdiri dari kombinasi pemikiran, keterampilan, sikap dan perilaku yang sering digunakan pemimpin ketika berusaha meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Saefullah dan Sule (2010), kepemimpinan akan ditentukan oleh banyak faktor seperti latar belakang pemimpin, pengetahuan, nilai-nilai dan pengalaman. Menurut Miftah Thoha dalam Dewi (2012), kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha mempengaruhi orang lain.

Menurut Tjiptono dalam Tampi (2014), kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin berinteraksi dengan para pengikutnya. Sedangkan pandangan lain menyatakan kepemimpinan adalah pola perilaku (perkataan dan tindakan) pemimpin seperti yang dilihat oleh orang lain, Hersey dalam Tampi (2014). Berdasarkan poin-poin di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin mempengaruhi bawahannya, yang dinyatakan dalam bentuk tingkah laku atau tingkah laku. Pemimpin adalah orang yang berencana untuk bekerja dengan anggota melalui suatu metode atau struktur sehingga pemimpin dapat berperan sebagai penggerak kekuatan, pendukung, pendukung dan mitra dalam perusahaan untuk mencapai tujuan masa depan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Agus Budi Purwanto, Octavia Wulandari, (2016) Dalam kajian pengaruh motivasi, remunerasi dan lingkungan terhadap kerja karyawan bagian produksi, penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian, dukungan yang efektif dan efisien terhadap kerja produktif dan remunerasi

yang efektif untuk menghasilkan keuntungan, bekerja. Efektif dan bermanfaat dalam hal efisiensi kerja, motivasi dan keuangan.

H₁ : Terdapat Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Penelitian Dian Putri Permata Sari dan Liliana, (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang. Berdasarkan hasil yang dianalisis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan signifikansi biaya secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Pada saat yang sama, beberapa perubahan di tempat kerja tidak berdampak pada produktivitas karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh signifikansi uji-t ($0,542 > 0,05$). Variabel-variabel tersebut tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dan nilai uji t signifikan ($0,365 > 0,05$). Pada saat yang sama waktu, kepuasan kerja juga berhubungan dengan kinerja karyawan dan uji t signifikan ($0,000 < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, (2019) Dampak Terhadap Pekerjaan Anggota Pekerja Sosial Kabupaten Jember, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja. Sedangkan insentif kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN

Penelitian Soleh Sofyan, Dodi Prasada, Irfan Rizka Akbar, (2020) SMP Muhammadiyah Cabang Sawangan. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Guru MT. Menurut hasil penelitian analisis parsial, Pengaruh motivasi sebesar 41,9%, pengaruh lingkungan kerja sebesar 31,9%, dan pengaruh kepuasan kerja sebesar 51,5%. Persamaan regresi linier berganda adalah $9,750 + 0,292X_1 + 0,154X_2 + 0,566X_3$. Hasil pengujian hipotesis menggunakan SPSS 22, F hitung = 52,703 (F tabel) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Koefisien determinasi sebesar 0,637. Artinya sebesar 63,7% efektivitas guru SMP/Mts Cabang Sawangan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan kenikmatan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

H₃ : Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN

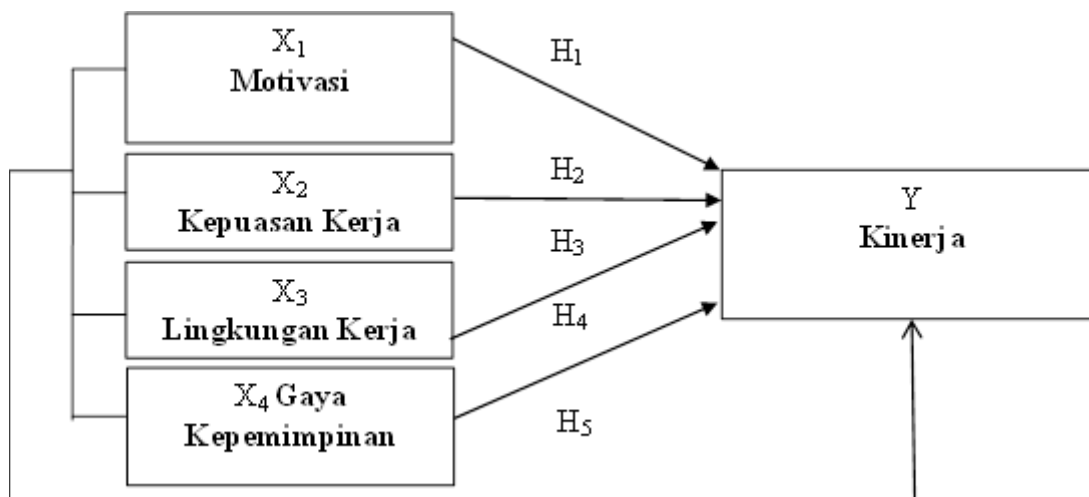
Penelitian Rizki Kurniawan, (2019) Menurut temuan penelitian, pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja mempengaruhi bisnis. Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel kinerja Dampak. Perubahan kinerja memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Diduga Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₄) terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

METODE PENELITIAN

Kajian dilakukan di Kantor Sekretaris Daerah Kota Metro Jl. Umum Nasution 03 Kota Metro. Penelitian yang dapat dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro. Subjek penelitian ini adalah pegawai organisasi publik yang bekerja di kantor sekretariat daerah kota. Oleh karena itu, survei dibagikan kepada karyawan yang bekerja di sana. Sampel penelitian ini terdiri dari 100 Lembaga Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Metro. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling*, dimana pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan kebetulan, seperti menggunakan orang yang memenuhi ahli Badan Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Metro sesuai standar. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. *Software IBM SPSS 25,0* digunakan untuk membantu menganalisis hubungan antar variabel.

Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang menggunakan tabulasi kuesioner. Analisis data dimulai dengan mengolah data dengan menggunakan *Microsoft excel*, selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan regresi logistik. Pengujian analisis regresi statistik dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *software program SPSS 25,0*. Prosedur dimulai dengan memasukkan variabel-variabel penelitian ke program SPSS tersebut dan menghasilkan output-output sesuai metode analisis yang telah ditentukan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam menguji validitas dari data yang diperoleh metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel peneliti dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid. Dalam penelitian ini, berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
Motivasi (X ₁)	X ₁ .P1	0,899	0,195	Valid
	X ₁ .P2	0,867	0,195	Valid
	X ₁ .P3	0,829	0,195	Valid
	X ₁ .P4	0,713	0,195	Valid
	X ₁ .P5	0,757	0,195	Valid
	X ₁ .P6	0,195	0,195	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X ₂ .P1	0,698	0,195	Valid
	X ₂ .P2	0,823	0,195	Valid
	X ₂ .P3	0,823	0,195	Valid
	X ₂ .P4	0,824	0,195	Valid
	X ₂ .P5	0,683	0,195	Valid
	X ₂ .P6	0,562	0,195	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X ₃ .P1	0,648	0,195	Valid
	X ₃ .P2	0,704	0,195	Valid
	X ₃ .P3	0,787	0,195	Valid
	X ₃ .P4	0,756	0,195	Valid
	X ₃ .P5	0,785	0,195	Valid
	X ₃ .P6	0,689	0,195	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₄)	X ₄ .P1	0,652	0,195	Valid
	X ₄ .P2	0,735	0,195	Valid
	X ₄ .P3	0,824	0,195	Valid
	X ₄ .P4	0,682	0,195	Valid
	X ₄ .P5	0,737	0,195	Valid
	X ₄ .P6	0,430	0,195	Valid
Kinerja (Y)	Y.P1	0,689	0,195	Valid
	Y.P2	0,684	0,195	Valid
	Y.P3	0,635	0,195	Valid
	Y.P4	0,772	0,195	Valid

	Y.P5	0,742	0,195	Valid
	Y.P6	0,760	0,195	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* $\alpha > 0,70$ dan jika nilai *Cronbach alpha* $\alpha < 0,70$ dikatakan tidak *reliable*. Dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

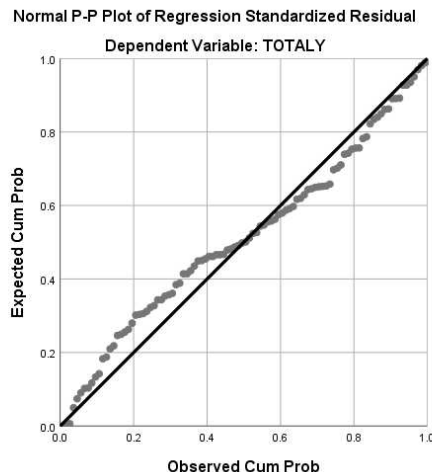
NO	VARIABEL	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Motivasi (X_1)	0,813	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	0,830	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	0,821	Reliabel
4.	Gaya Kepemimpinan (X_4)	0,763	Reliabel
5.	Kinerja (Y)	0,793	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel 3 dijelaskan bahwa nilai Cronbach alpha $\alpha > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan bersifat *reliable* dan teruji kehandalannya.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) Uji normalitas bermaksud untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode untuk menguji normalitas adalah dengan melihat *normality probability plot*. Apabila distribusi data residual normal, maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya dan apabila titik-titik yang menggambarkan data tidak mengikuti garis diagonalnya maka data residual tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji normalitas dengan melihat nilai *normality probability plot* menggunakan SPSS 25.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 1 Hasil Uji Normality Probability Plot

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan melihat nilai *probability plot* yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada gambar 2 dapat dijelaskan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

Metode selanjutnya yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dimana jika signifikansi >0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan jika signifikansi <0,05 maka residual tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji normalitas menggunakan SPSS 25.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.0893340
		1
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.079
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

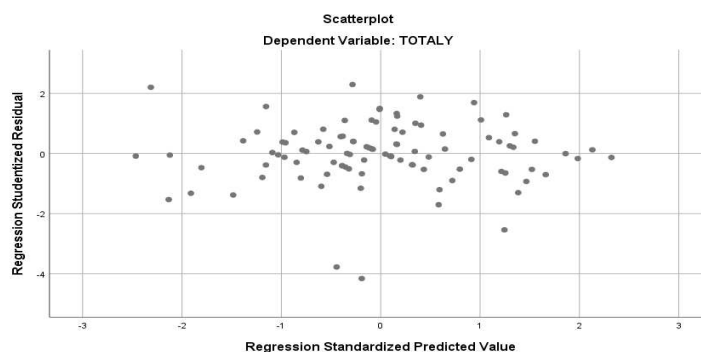
Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Metode selanjutnya yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan hasil *scatterplot* uji heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari gambar 4.1 diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan memiliki nilai tolerance $> 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$. maka terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji multikolinearitas, diperoleh hasil seperti pada table dibawah ini :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standard ized	T	Sig.	Collinearity Statistics

				Coefficients					
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.166	2.931		-1.762	.081			
	TOTALX1	.064	.066	.061	.970	.334	.990	1.011	
	TOTALX2	.198	.077	.174	2.582	.011	.854	1.170	
	TOTALX3	.802	.078	.691	10.295	.000	.860	1.163	
	TOTALX4	.160	.073	.137	2.191	.031	.995	1.005	
a. Dependent Variable: TOTALLY									

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0 seperti pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi nilai tolerance terhadap variable motivasi (X_1) $0,990 > 0,1$ dan nilai VIF $1,011 < 10$, kepuasan kerja (X_2) $0,854 > 0,1$ dan nilai VIF $1,170 < 10$, lingkungan kerja (X_3) $0,860 > 0,1$ dan nilai VIF $1,163 < 10$ dan gaya kepemimpinan (X_4) $0,995 > 0,1$ dan nilai VIF $1,005 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable X_1, X_2, X_3, X_4 tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Parsial (Uji T)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} yaitu apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel independen berpengaruh signifikan, apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan juga dilakukan berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji parsial menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah :

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-5.166	2.931		-1.762	.081
	TOTALX1	.064	.066	.061	.970	.334
	TOTALX2	.198	.077	.174	2.582	.000

	TOTALX3	.802	.078	.691	10.295	.000
	TOTALX4	.160	.073	.137	2.191	.000
a. Dependent Variable: TOTALLY						

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa :

- a) variabel motivasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 0,970 < t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,334 > 0,05$, artinya variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga H_1 yang menyatakan diduga Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro ditolak;
- b) variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 2,582 > t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga H_2 yang menyatakan diduga Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro diterima;
- c) variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} 10,295 > t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga H_3 yang menyatakan diduga Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro diterima;
- d) variabel gaya kepemimpinan (X_4) memiliki nilai $t_{hitung} 2,191 > t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga H_4 yang menyatakan diduga Gaya Kepemimpinan (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai f_{hitung} terhadap nilai f_{tabel} yaitu apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji simultan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah :

Tabel 6 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.194	4	185.298	40.733	.000 ^b
	Residual	432.166	95	4.549		
	Total	1173.360	99			
a. Dependent Variable: TOTALLY						

b. Predictors: (Constant), TOTALX4, TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 6 menunjukkan nilai $f_{hitung} 40,733 > f_{tabel} 2,70$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (0%) sampai dengan 1 (100%). Nilai *Adjusted R-Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji koefisien deteminasi menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.616	2.13287
a. Predictors: (Constant), TOTALX4, TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2				
b. Dependent Variable: TOTALLY				

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) pada tabel 7 diperoleh nilai sebesar 0,616 atau 61,6% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 60,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 61,6\% = 38,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data analisis regresi berganda dalam penelitian ini :

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardize d Coefficient	T	Sig.

				s		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.166	2.931		-1.762	.081
	TOTALX1	.064	.066	.061	.970	.334
	TOTALX2	.198	.077	.174	2.582	.000
	TOTALX3	.802	.078	.691	10.295	.000
	TOTALX4	.160	.073	.137	2.191	.000
a. Dependent Variable: TOTALLY						

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 8 dibuat persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

$$Y = -5,166 + 0,064X_1 + 0,198X_2 + 0,802X_3 + 0,160X_4$$

- a) Konstanta $\alpha = -5,166$ menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) meningkat 1 satuan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar $-5,166$.
- b) Nilai Koefisien X_1 (β_1) $0,064$ pada variabel motivasi (X_1) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar $0,064$.
- c) Nilai koefisien X_2 (β_2) $0,198$ pada variabel kepuasan kerja (X_2) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar $0,198$.
- d) Nilai koefisien X_3 (β_3) $0,802$ pada variabel lingkungan kerja (X_3) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar $0,802$.
- e) Nilai koefisien X_4 (β_4) $0,160$ pada variabel gaya kepemimpinan (X_4) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar $0,160$.

Kesimpulan dari model regresi penelitian ini adalah variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berbanding lurus dengan kinerja. Artinya apabila terdapat kenaikan pada variabel bebas dapat mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil data statistik dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

Secara hasil uji parsial (uji T) variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fernanda and Sagoro, 2016) Berdasarkan analisis statistik diperlihatkan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar $0,365 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

H₂ : Diduga Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji T) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Prastyo, Hasiolan and Warso, 2016) pada penelitian ini Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan sebesar 2.158 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 kurang dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

H₃ : Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai lingkungan kerja yang diperoleh pegawai telah berhasil meningkatkan kinerja ASN. Jadi, jika lingkungan kantor tempat bekerja mendapatkan fasilitas yang lengkap, tidak ada suara bising yang masuk ke ruang kerja (kedap suara), hubungan yang harmonis dan menyenangkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Prastyo, Hasiolan and Warso, 2016) Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan sebesar 2.058 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 kurang dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

H₄ : Diduga Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₄) terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji T) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan yang diperoleh pegawai telah berhasil meningkatkan kinerja ASN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Fernanda and Sagoro, 2016) Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 yaitu “Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta”

H₅ : Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), dan Gaya Kepemimpinan (X₄) secara simultan terhadap Kinerja (Y) ASN Sekretariat Daerah Kota Metro

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 7 menunjukkan nilai $f_{hitung} 40,733 > f_{tabel} 2,70$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro, dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro dibuktikan dengan hasil spss nilai $t_{hitung} 0,970 < t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,334 > 0,05$;
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro dibuktikan dengan hasil spss nilai $t_{hitung} 2,582 > t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$;
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro dibuktikan dengan hasil spss nilai $t_{hitung} 10,084 > t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$;
- d. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro dibuktikan dengan hasil spss nilai $t_{hitung} 2,191 > t_{tabel} 1,985$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$;
- e. Motivasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel kinerja dibuktikan dengan hasil spss nilai $f_{hitung} 40,733 > f_{tabel} 2,70$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti menyarankan beberapa hal diantaranya :

- a. Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro sudah cukup baik oleh karena itu Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Metro harus bisa mempertahankannya dan ditingkatkan lagi.
- b. Motivasi perlu ditingkatkan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memberikan apresiasi berupa *reward* / hadiah berupa uang dan penghargaan kepada pegawai yang telah bekerja keras, mengadakan outing atau liburan bersama untuk bagian-bagian yang ada, dan memberikan jenjang karier yang jelas untuk pegawai.

- c. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) agar pegawai semakin semangat bekerja, menerima saran dari pegawai lain jika memang baik, jangan membuat pegawai menjadi segan dalam memberikan pendapat, dan pemimpin bisa menghargai hasil kerja pegawai dibawahnya.
- d. Seorang pemimpin memang harus bertindak tegas dalam memimpin karyawannya tetapi bukan berarti tidak mau mendengarkan saran dari bawahannya, jadi disarankan supaya seorang pemimpin supaya lebih memperhatikan dan mendengarkan saran atau pendapat dari bawahannya agar dapat mencapai tujuan instansi secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R.N., Qomariah, N. and Hafidzi, A.H. (2019) '*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*', Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), p. 47. Available at: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.

Ambiya, A.N. (2021) '*Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau*', Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim [Preprint].

Ariani, D.R., Ratnasari, S.L. and Tanjung, R. (2020) '*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries*', Jurnal Dimensi, 9(1), pp. 74–86. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro, (2022). <http://info.metrokota.go.id>. *Penghargaan Pemerintah Kota Metro*. Metro.

Fadillah, B., Djoko W, H. and Budiarmo, A. (2013) '*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang*', Diponegoro Journal of Social and Politic, pp. 1–9.

Fernanda, R. and Sagoro, E.M. (2016) '*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*', Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 5(2). Available at: <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>.

Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Imam Ghazali (2018) '*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi*

Kesembilan’,

Kurniawan, R. and Yani, A. (2019) ‘*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja*’, JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, 5(1), pp. 115–134.

Lestari, A.W. (2019) ‘*Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*’, Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains, 8(1), pp. 47–56. Available at: <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Permata Sari, D.P. and Liliana, L. (2022) ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Angkutan Terang Mandiri (Atm) Palembang*’, Jurnal Kompetitif, 11(1), pp. 30–39. Available at: <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.897>.

Prastyo, E., Hasiolan, L.B. and Warso, M.M. (2016) ‘*Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara* Eko Prastyo 1) , Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3)’, Journal of Management, 02(02), pp. 1–11.

Purwanto, A.B. and Wulandari, O. (2016) ‘*Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*’, Buletin Bisnis & Manajemen, 2(1), pp. 9–26. Available at: <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>.

Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sehfudin, Arif. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Diponegoro.* eprints.undip.ac.id/26964/Jurnal.pdf.

Sofyan, S., Prasada, D. and Akbar, I.R. (2020) ‘*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan*’, Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis, 11(2a), pp. 33–44. Available at:

<https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>.

Sudarwan Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK*. Vol III. No. 4. (ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/download/6228/5753).

Tsaniya, A.D. (2016) 'ISSN 2302-1713 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ptpn Xii Kebun Renteng Afd. Kedaton*, 4(3), pp. 497–506.