

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KANTOR
KECAMATAN DUREN SAWIT JAKARTA TIMUR**

Mario, Jahani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Email : mariorondonuwu777@gmail.com

Abstract

Human Resource Management (HRM) at the sub-district level is an effort to manage the apparatus responsible for carrying out government duties within the sub-district. This study aimed to examine and analyze the influence of leadership, work environment, and work motivation on employee performance in Duren Sawit Sub-district, East Jakarta. This research falls into the explanatory research category, aiming to explain the causal relationship between the variables under study. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires to predetermined respondents. To test the proposed hypothesis, multiple linear regression analysis was used because it is considered appropriate for analyzing the influence of more than one independent variable on the dependent variable. The sample selection was carried out using the accidental sampling method, which is a sampling technique based on anyone the researcher encounters by chance and is considered relevant as a data source. The number of samples collected in this study was 220 respondents. The results of the coefficient of determination test show that 26.9% of employee performance variations can be explained by leadership, work environment, and work motivation variables, while the remaining 73.1% is influenced by other factors outside this study. The F test shows that simultaneously the three independent variables have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F value of 27.876 which is greater than the F table of 3.040. Furthermore, the results of the t test show that leadership obtains a calculated t value of 5.271, work environment 5.511, and work motivation 3.558, all of which are greater than the t table of 1.132. Thus, partially leadership, work environment, and work motivation are proven to have a positive and significant effect on employee performance in Duren Sawit District, East Jakarta.

Keywords: *Leadership, Work environment, Work motivation, Employee Performance*

1. INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Apabila SDM dikelola secara efektif dan terarah, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja serta mendukung tercapainya tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pembinaan pegawai merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada peningkatan kinerja baik individu maupun organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, salah satu faktor kunci dalam mewujudkan kesuksesan organisasi adalah keberadaan pegawai yang kompeten, memiliki rasa tanggung jawab, serta

menunjukkan sikap kerja yang sejalan dengan nilai dan harapan institusi.

Berdasarkan data demografis serta tuntutan kebutuhan masyarakat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan maupun pelayanan publik di Kecamatan Duren Sawit. Instruksi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik individu, mengingat kompleksitas serta keragaman tugas dan tanggung jawab di wilayah tersebut. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap tingkat motivasi dan semangat kerja pegawai. Dengan demikian, Camat sebagai pimpinan kecamatan memiliki peran strategis dalam memberikan dorongan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menerapkan pola kerja yang efisien guna meningkatkan kinerja aparatur.

Hasil Pra-penelitian dan penelitian dilakukan melalui observasi langsung, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada pegawai dan lingkungan kecamatan Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Temuan awal menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan diharapkan mampu memberikan arahan kerja yang jelas serta menegakkan kedisiplinan melalui pemberian sanksi yang tegas. Pada variabel lingkungan kerja, masih diperlukan perbaikan terkait penataan ruang kerja, peningkatan sirkulasi udara, serta pengendalian kebisingan agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Selanjutnya pada variabel motivasi kerja ditemukan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan penghargaan yang diterima pegawai, serta kurangnya kesempatan promosi jabatan bagi pegawai berprestasi. Sedangkan pada variabel kinerja, masih terdapat keterbatasan dalam pelatihan pegawai. Selain itu, belum terbentuk tim kerja yang disusun secara tepat berdasarkan kompetensi masing-masing anggota, sehingga menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, lemahnya koordinasi antar bagian, bahkan berpotensi menyebabkan kesalahan dalam pembagian tugas.

Berdasarkan data *Badan Pusat Statistik* (BPS) Kota Jakarta Timur dalam Angka 2020–2024 serta situs resmi BPS (www.bps.go.id), dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai saling berkaitan. Menurut (Hasibuan, 2019), kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin mampu memengaruhi perilaku bawahannya sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan variabel lingkungan kerja, di mana tingkat kepuasan kerja pegawai bergantung pada sejauh mana kebutuhan mereka dapat dipenuhi oleh organisasi, sehingga manajemen perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kenyamanan sekaligus motivasi kerja. Lebih lanjut, motivasi kerja menjadi aspek penting karena pegawai dituntut untuk menyesuaikan diri dengan beban tugas yang ada serta mengambil langkah kerja yang tepat guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks kinerja, data BPS menunjukkan bahwa tahun 2024 terjadi peningkatan kembali kinerja pegawai meskipun hasilnya belum mencapai kondisi optimal seperti sebelum masa pandemi. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang muncul di Kantor Kecamatan Duren Sawit cukup beragam dan kompleks, Melihat pentingnya peran kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja aparatur, penulis memandang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.”

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data statistik untuk menjawab rumusan masalah. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018), teknik analisis data dapat dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dalam penelitian ini, data diperoleh terutama melalui kuesioner serta didukung oleh penelaahan dokumen.

3. RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Setelah data responden terkumpul, tahap selanjutnya adalah uji kualitas data untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji ini penting agar setiap item pernyataan memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga hasil penelitian tidak bias dan tetap akurat. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada bagian berikut sebagai dasar analisis hipotesis.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pengambilan Keputusan 1	0.820	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Pengambilan Keputusan 2	0.829	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Memotivasi 1	0.850	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Memotivasi 2	0.835	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	Komunikasi 1	0.777	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	Komunikasi 2	0.787	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
7	Mengendalikan Bawahan 1	0.815	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
8	Mengendalikan Bawahan 2	0.768	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
9	Tanggung Jawab	0.844	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
10	Mengendalikan Emosi	0.788	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}*, sehingga butir pertanyaan variabel kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Fasilitas 1	0.789	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Fasilitas 2	0.766	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Kebisingan 1	0.776	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Kebisingan 2	0.820	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	Sirkulasi Udara 1	0.79	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	Sirkulasi Udara 2	0.797	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
7	Sirkulasi Udara 3	0.788	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
8	Hubungan Kerja 1	0.786	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
9	Hubungan Kerja 2	0.777	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
10	Hubungan Kerja 3	0.779	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}*, sehingga butir pertanyaan variabel Lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kebutuhan Fisiologis 1	0.722	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kebutuhan Fisiologis 2	0.772	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Kebutuhan Rasa Aman 1	0.723	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kebutuhan Rasa Aman 2	0.710	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kebutuhan Sosial 1	0.763	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Kebutuhan Sosial 2	0.706	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kebutuhan Penghargaan 1	0.706	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Kebutuhan Penghargaan 2	0.764	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Kebutuhan Aktualisasi diri 1	0.729	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Kebutuhan Aktualisasi diri 2	0.758	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga butir pertanyaan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas hasil kerja 1	0.737	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kualitas hasil kerja 2	0.658	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Kuantitas hasil kerja 1	0.726	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kuantitas hasil kerja 2	0.731	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Ketepatan Waktu 1	0.689	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Ketepatan Waktu 2	0.751	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Efektivitas 1	0.685	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Efektivitas 2	0.769	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Efektivitas 3	0.611	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Kemandirian 1	0.708	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Kemandirian 2	0.698	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	Kemandirian 3	0.485	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga butir pertanyaan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kepemimpinan (X1)	0.943	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.932	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Motivasi Kerja (X3)	0.906	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.899	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

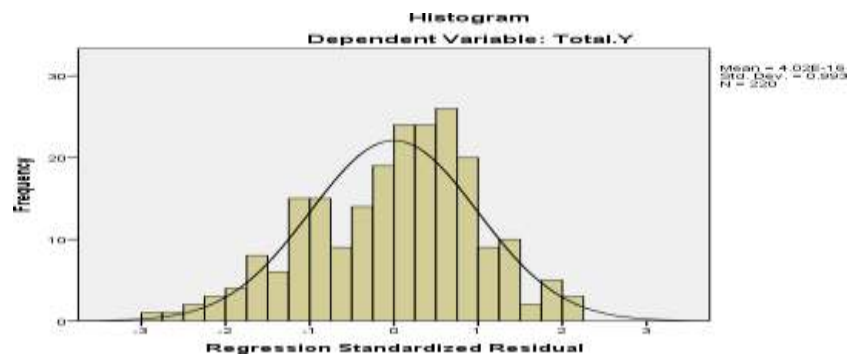
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik.

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

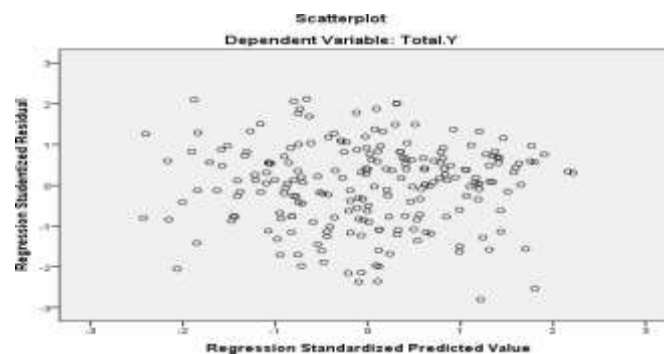
1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskidastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.093	3.356		3.604	.000		
	Kepemimpinan (X1)	.283	.054	.307	5.271	.000	.983	1.017
	Lingkungan kerja (X2)	.315	.057	.320	5.511	.000	.989	1.011
	Motivasi kerja (X3)	.241	.068	.207	3.558	.000	.984	1.016
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)								

Berdasarkan nilai unstandardized coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, yaitu $Y = 12.093 + 0.283 X_1 + 0.315 X_2 + 0.241 X_3$.

Dari persamaan ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 12.093 Artinya adalah Jika Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) = 0 atau konstan, maka Kinerja (Y) akan bernilai 12.093 kali
- 0.283 Artinya adalah Jika Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3) tetap atau konstan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.283 kali.
- 0, .315 Artinya adalah Jika Lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan Kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X3) tetap atau konstan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0, .315 kali.
- 0, 241 Artinya adalah Jika Motivasi kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2) tetap atau konstan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0, 241 kali.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528	.279	.269	7.83893	2.093
a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1					
b. Dependent Variable: Total.Y					

Tabel di atas Diperoleh nilai R Square sebesar 0,269 artinya variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 73,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh

secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 8 . Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T Hitung	T tabel	Sig		KESIMPULAN
			Hasil	$\alpha = 5\%$	
Kepemimpinan	5.271	1,132	.000	$< 0,05$	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	5.511	1,132	.000	$< 0,05$	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	3.558	1,132	.000	$< 0,05$	Berpengaruh Signifikan

Untuk menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,132 Dengan membandingkan t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

- Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Duren Sawit, karena thitung (5.271) > ttabel (1,132) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Duren Sawit, karena thitung (5.511) > ttabel (1,132) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Duren Sawit, karena thitung (3.558) > ttabel (1,132) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

DISCUSSION

Penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kantor Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur” melibatkan 220 responden sebagai sumber data untuk menganalisis hubungan variabel X (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, sesuai dengan perumusan masalah yang didasari kondisi Pascapandemi. Setelah masa pandemi berakhir, pegawai yang terbiasa bekerja dari rumah (Work From Home) harus beradaptasi kembali dengan pola kerja di kantor maupun di lapangan. Namun, kebiasaan selama WFH membuat sebagian pegawai kesulitan bekerja secara optimal, bahkan cenderung mengabaikan tanggung jawab. Hal ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang dianggap biasa, sehingga berdampak pada melambatnya pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, fungsi pengawasan dari pimpinan masih belum maksimal, khususnya dalam pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin dan kelalaian tugas. Permasalahan tersebut berlangsung sejak masa pandemi Covid-19 hingga tahun 2024, seiring dengan adanya perubahan pola kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 26,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 73,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji F membuktikan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 27,876 lebih besar dari F tabel 3,040. Sementara itu, hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai t hitung 5,271, lingkungan kerja 5,511, dan motivasi kerja 3,558, yang seluruhnya lebih besar dari t tabel 1,132. Dengan demikian, secara parsial maupun simultan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur.

4. CONCLUSION

Berdasarkan pembahasan hasil analisa penelitian di atas dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Ketiga faktor tersebut, baik secara parsial maupun simultan, saling melengkapi dalam meningkatkan disiplin, produktivitas, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan publik. Dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui:

1. Penguatan kepemimpinan dengan gaya partisipatif, komunikatif, dan inspiratif agar pegawai lebih disiplin dan berorientasi pada pelayanan.
2. Perbaikan lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana yang nyaman sehingga pegawai lebih termotivasi dan produktif.
3. Peningkatan motivasi kerja dengan sistem penghargaan yang adil, transparan, serta kesempatan pengembangan karier dan pelatihan.

Dengan penerapan ketiga aspek tersebut, instansi pemerintah diharapkan mampu menciptakan aparatur yang profesional, pelayanan publik yang lebih berkualitas, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Angga Setiawan, A. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(7), 172–182. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8210067>
- Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Pos Kota Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5(1), 350-353. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.15043>
- Amalia, D., & Awaliyah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur. IKRAITH-EKONOMIKA, 8(1), 203-216. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i2.531>
- Badan Pusat Statistik. (2020). Kecamatan Duren Sawit dalam angka 2020. Jakarta Timur: Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Timur.
- <https://jaktimkota.bps.go.id/id/publication/2020/04/27/8ed223342cd60b1c5bbccaaf/kota-jakarta-timur-dalam-angka-2020.html>
- Badan Pusat Statistik. (2021). Kecamatan Duren Sawit dalam angka 2021. Jakarta Timur: Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Timur.
- <https://jaktimkota.bps.go.id/id/publication/2021/02/26/481b096e9ddf33f79f1f5ab4/kota->

<jakarta-timur-dalam-angka-2021.html>

Badan Pusat Statistik. (2022). Kota Jakarta Timur dalam angka 2022. Jakarta Timur: Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Timur.

<https://jaktimkota.bps.go.id/id/publication/2022/11/01/8adb04a66ac0d89da4156809/statistik-daerah-kota-jakarta-timur-2022.html>

Badan Pusat Statistik. (2023). Kota Jakarta Timur dalam angka 2023. Jakarta Timur: Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Timur. <https://jaktimkota.bps.go.id/id/publication/2022/11/01/8adb04a66ac0d89da4156809/statistik-daerah-kota-jakarta-timur-2022.html>

Badan Pusat Statistik. (2024). Kota Jakarta Timur dalam angka 2024. Jakarta Timur: Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Timur. <https://jaktimkota.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/8f0f02b457beb6bf71ea4e8a/kota-jakarta-timur-dalam-angka-2024.html>

Baikhaqi, M., Setiawan, I., & Febriadi, H. (2024). Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(3), 795-802. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JPP/article/view/641>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>

Ghofar, A. (2022). Komitmen Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi: Tinjauan Melalui Komunikasi Interpersonal. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 14(2), 193-200. <https://doi.org/10.58890/jkb.v14i2.61>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gratia, C., & Budiyanto, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(1). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5741/5784>

Gunawan, B. A., & Damayanti, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 149-158. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.201>

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (14th ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasmin, E. ., BN, V. ., Tafsir, M. ., & Razak, N. . (2024). *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi : Sebuah Kajian Tentang Kinerja. Economics and Digital Business*

Review, 5(1), 432–449. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.1121>

- Haryanto, A. E., & Trisnowati, J. (2024). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Mineral Tirto Negoro Sragen. *Jurnal Smooting*, 22(1), 1-10. <https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/1255>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Janizar, S., Ridwan, S., & Jusdijachlan, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Nuansa Citra Mandiri). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 2(3), 162-171. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i3.955>
- Kusuma, A. A. (2021). Literature Study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.25105/ber.v21i1.8239>
- Misdiono, A., Suhada, S., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 320. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6649>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Maslow, A. H (2017). *Motivation and personality* (achmad Fawaaid dan Maufur, Penerjemah) Remaja Rosda Karya
- Mastutik, D., & Susila, L. N. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT Sunwoo Garment Indonesia Melalui Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja. *KELOLA*, 11(1), 72-86. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola/article/view/1720/1043>
- Murdani, F., & Danarwati, Y. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen. *Widya Dharma Journal of Business-WIJoB*, 3(01), 25-34. <https://doi.org/10.54840/wijob.v3i1.201>
- Mulyani, S., Mardi, N., & Setiawan, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(2), 495-516. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2788>
- Maura, Y. (2020). Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan Jumpa*, 7(1). <https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i1.327>

- Nadhiyah, R., & Alim, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 638–644. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i4.22031>
- Pamungkas, F. R., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 01-18. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.6239>
- Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan birokrasi*. Alfabeta. Bandung
- Rizal, F., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/23606/17643>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif (Cet. 1)*,). Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama, 64.
- Sing, R., & Edalmen. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Serina*, 1(1). <https://10.24912/jseb.v1i1.24940>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13. <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i1.7-13>
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.