

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN

**Andriani<sup>1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Azlan Azhari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> *Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*  
Email: [andrianitahir35@gmail.com](mailto:andrianitahir35@gmail.com)

**Abstract:** *The main purpose of this study is to analyze the influence of leadership on service performance, the influence of infrastructure on service performance, the work environment on service performance and the simultaneous influence between leadership, infrastructure and work environment on service performance in DPMPTSP West Sulawesi Province. A quantitative approach was used in this study to measure the relationship between independent variables and dependent variables. The sample of this study consisted of 73 respondents who were employees at the DPMPTSP of West Sulawesi Province. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results of the study showed that: 1) leadership had a positive and significant effect on service performance, 2) infrastructure had a positive and significant effect on service performance, 3) the work environment had a positive and significant effect on service performance, and 4) leadership, infrastructure and work environment simultaneously had a positive and significant effect on service performance at the DPMPTSP West Sulawesi Province. These findings support previous research that shows the importance of leadership, infrastructure, and work environment factors in improving service performance in the public sector. This study concludes that improvements in leadership, infrastructure, and work environment will significantly improve service performance in DPMPTSP West Sulawesi Province. The theoretical implication of this study is to strengthen the literature on the importance of leadership, infrastructure, and work environment factors in the context of public service. The practical implication is to provide guidance for practitioners in improving service performance through improvements in leadership, infrastructure, and work environment.*

**Keywords:** *Leadership; Infrastructure; Work Environment; Service Performance*

**Abstrak:** Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pelayanan, pengaruh prasarana terhadap kinerja pelayanan, lingkungan kerja terhadap kinerja pelayanan dan pengaruh simultan antara kepemimpinan, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pelayanan di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur hubungan antara variabel independen

terhadap variabel dependen. Sampel penelitian ini terdiri dari 73 responden yang merupakan pegawai di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan, 2) prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan, dan 4) kepemimpinan, prasarana dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya faktor kepemimpinan, prasarana, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pelayanan di sektor publik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan, prasarana, dan lingkungan kerja akan secara signifikan meningkatkan kinerja pelayanan di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah memperkuat literatur mengenai pentingnya faktor kepemimpinan, prasarana, dan lingkungan kerja dalam konteks pelayanan publik. Implikasi praktisnya adalah memberikan panduan bagi praktisi dalam meningkatkan kinerja pelayanan melalui perbaikan dalam kepemimpinan, prasarana, dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Prasarana; Lingkungan Kerja; Kinerja Pelayanan

## 1. LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peran krusial dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di suatu negara. Kinerja ASN yang optimal menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kinerja ASN yang baik mencerminkan kompetensi, etos kerja, tanggung jawab, dan integritas dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN mewajibkan kinerja sebagai dasar dan parameter utama dalam menjalankan birokrasi. Dalam pengelolaan aparatur pemerintah, undang-undang ini mengubah orientasi pengelolaan SDM aparatur dari administrasi pegawai menjadi manajemen sumber daya manusia atau *human capital* (Amril, 2015).

Aparatur Sipil Negara berada di berbagai Kementerian dan Lembaga Negara, serta dalam lingkup Pemerintah Daerah di Republik Indonesia. Masing-masing instansi memiliki tugas sesuai dengan visi dan misi mereka. Salah satu contohnya adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Provinsi Sulawesi Barat yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan ikut serta dalam mendukung *good governance* di Provinsi Sulawesi Barat. Dalam konteks pemerintahan daerah, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan birokrasi. Mereka bertugas melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan sesuai dengan visi dan misi instansi tempat mereka bekerja di daerah. Dalam upaya mencapai *good governance*, salah satu aspek yang ditekankan adalah pelayanan publik yang efektif dan efisien. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Barat adalah salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan perizinan yang terpadu dan cepat kepada masyarakat. Tugas mereka meliputi pengurusan perizinan dan berbagai proses terkait dengan perizinan di tingkat provinsi.

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam menyediakan layanan terkait investasi dan perizinan kepada masyarakat, penting bagi DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat untuk memberikan perhatian pada kinerja mereka. Hal ini meliputi baik kinerja secara keseluruhan sebagai bagian dari birokrasi pemerintah daerah maupun kinerja individu dari setiap pegawai di dalamnya. Kehadiran pegawai dalam instansi tersebut sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan semua elemen organisasi akan mencerminkan hasil kerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, kualitas kinerja dari instansi tersebut akan optimal apabila seluruh sumber daya manusia yang dimiliki mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. Pegawai DPMPTSP perlu menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan terkait peluang investasi dan layanan perizinan kepada masyarakat. Kinerja yang baik mencakup aspek efisiensi, kecepatan, ketepatan, dan kualitas dalam penanganan permohonan serta memberikan informasi yang akurat dan jelas kepada para pemohon. Peningkatan kinerja ini akan membantu dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif dan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Dalam konteks DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat, penting untuk memperhatikan kinerja seluruh pegawai dan mengupayakan agar mereka dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini dikarenakan pegawai yang berada dalam instansi tersebut adalah aset yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan agar pegawai mereka memiliki kinerja terbaik, karena kinerja individu ini berkontribusi pada keseluruhan kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja para pegawai. Dalam hal ini, kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Organisasi dapat diartikan sebagai tempat atau wadah di mana dua orang atau lebih bekerja secara efektif dan efisien, bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam organisasi melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengorganisasian anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu tantangan manajemen yang kritis saat ini adalah kepemimpinan, karena kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat mempengaruhi pergerakan organisasi. Pemimpin yang kurang dihargai oleh bawahannya dapat menghambat roda organisasi.

Dalam konteks ini, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dengan adanya kemajuan zaman dan kompleksitas dunia bisnis dan pemerintahan. Kepemimpinan memiliki pengaruh cukup besar dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja (Putra & Dewi, 2019). Pemimpin berperan sebagai penggerak utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Di sisi lain, para pegawai juga merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga peran pemimpin dalam membina tenaga kerja sangat penting. Pembinaan yang baik dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki semangat, kegairahan, dan komitmen tinggi terhadap organisasi, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan.

Selain peran kepemimpinan dalam memberikan dukungan kepada pegawai, penting juga untuk memperhatikan sarana dan prasarana kantor dalam suatu instansi, karena hal ini dapat berpengaruh signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Sarana dan prasarana kantor merupakan faktor kunci yang mendukung keberhasilan sebuah lembaga dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sarana dan prasarana kantor yang ideal dan terus diperbarui menjadi sangat penting untuk menjamin kelancaran aktivitas kerja pegawai dan penyelenggaraan program kegiatan.

Pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan dalam suatu instansi. Salah satu masalah yang sering timbul adalah terkait dengan ketersediaan sarana dan prasarana. Jika sarana dan prasarana kantor

tidak memadai, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja kantor secara keseluruhan. Kinerja pegawai juga dapat terpengaruh karena keterbatasan sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai dalam suatu instansi sangatlah erat. Upaya untuk meningkatkan kinerja kantor dan pegawai perlu disertai dengan perhatian yang cukup terhadap penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga aktivitas kerja dapat berjalan lancar dan tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

Selain sarana dan prasarana kantor, lingkungan kerja yang efektif juga melibatkan aspek lain yang perlu diperhatikan. Salah satu aspek penting adalah budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Budaya kerja yang baik mencakup nilai-nilai, norma, dan sikap yang mendorong kerjasama, komunikasi yang terbuka, inovasi, dan semangat dalam mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan kerja yang kondusif, pegawai merasa didukung, termotivasi, dan memiliki rasa memiliki terhadap tujuan dan keberhasilan instansi. Selain itu, penting juga untuk menciptakan sistem manajemen yang efektif, termasuk pengaturan tugas yang jelas, alokasi sumber daya yang tepat, dan mekanisme pengawasan yang memadai. Sistem manajemen yang baik membantu memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien, tanggung jawab dipahami dengan jelas, dan ada akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja**

Kinerja merupakan kemampuan keseluruhan individu untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan pengorbanan yang secara proporsional lebih kecil dibandingkan hasil yang diperoleh (Herfianti & Nengsih, 2023). Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kerja mencapai atau melebihi standar, maka kinerja pegawai tersebut dianggap baik. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak mencapai standar, maka kinerja pegawai tersebut dinilai buruk atau rendah. Rivai (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan dalam periode tertentu saat melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi sesuai dengan strategi perencanaan organisasi tersebut (Landra et al., 2023).

Sumiati & Sumitra (2023) menambahkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan, yang mencakup kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dilakukan dengan membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kerja mencapai atau melebihi standar, maka kinerja pegawai tersebut dianggap baik. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak mencapai standar, maka kinerja pegawai tersebut dinilai buruk atau rendah. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi tersebut, dengan mematuhi hukum dan berlandaskan pada moral serta etika.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja mencakup alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang berhubungan dengan tempat individu atau kelompok bekerja. Lingkungan kerja juga dapat merujuk pada sarana dan prasarana yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, meningkatkan loyalitas, dan pertumbuhan perusahaan (Robbins, 2015). Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam organisasi karena dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Faktor lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017), lingkungan kerja

mencakup kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang memberikan kesan menyenangkan, aman, meyakinkan, dan memberikan rasa keterikatan terhadap tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk menentukan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dari tugas yang diberikan. Contohnya termasuk kebersihan, musik, dan lain-lain. Karena faktor-faktor ini dapat memengaruhi pekerjaan yang sedang dilakukan, penting bagi setiap perusahaan untuk mengupayakan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif pada karyawannya. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja, meliputi berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Afandi (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja mengacu pada unsur-unsur di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan kecukupan peralatan kerja.

### **2.3 Kepemimpinan**

Menjadi seorang atasan atau pemimpin bukanlah hal yang mudah, dan tidak semua orang mampu memiliki atau mempraktikkan kepemimpinan dengan baik. Kepemimpinan memiliki beragam makna, dan sering kali definisinya oleh para peneliti berhubungan dengan kendala individual dan fenomena yang memperhatikan aspek terbaik. Kepemimpinan juga telah diartikan dalam hal perilaku, ciri-ciri individual, pola-pola, pengaruh terhadap orang lain, interaksi, hubungan peran, posisi administratif, dan persepsi orang lain terhadap pengaruh tersebut. Menurut Kotter (1997), kepemimpinan adalah proses yang bertujuan menciptakan perubahan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kebutuhan masa depan, mengontrol misi, dan memberikan inspirasi untuk mewujudkannya.

Siagian (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan dan keterampilan individu yang memegang jabatan kepemimpinan dalam organisasi untuk mempengaruhi bawahan agar berpikir dan bertindak sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Stogdill (1974) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemberian pengaruh dalam berbagai aktivitas kelompok

orang dalam suatu organisasi agar mereka dapat menetapkan dan mencapai tujuan. Purwanto dalam (Rivai, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan melibatkan kumpulan sifat kepribadian dan keterampilan, termasuk kewibawaan, yang bertujuan untuk memberikan keyakinan kepada bawahan agar mereka mampu menjalankan tugas dengan sukacita. Fiedler (1967) berpendapat bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kinerja guna mencapai tujuan. Fiedler (1967) menekankan pada koordinasi dan pengarahan dalam pengertian tersebut.

#### **2.4 Prasarana Kerja**

Sarana merujuk kepada segala hal, baik dalam bentuk syarat maupun usaha, yang dapat digunakan sebagai alat atau jembatan untuk mencapai tujuan atau maksud tertentu. Prasarana, di sisi lain, mencakup semua hal yang secara utama mendukung kelancaran suatu proses. Sarana dan prasarana berperan sebagai perantara yang digunakan oleh seseorang untuk menyebarkan ide, sehingga ide tersebut dapat sampai kepada penerima. Menurut Hamalik (1980), sarana meliputi semua objek yang dapat bergerak seperti komputer dan mesin, sedangkan prasarana mencakup elemen yang tidak bergerak seperti gedung, ruangan, dan tanah. Pendapat dari Mulyani (2008) menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, dengan fokus pada benda-benda yang dapat bergerak. Sementara itu, prasarana merupakan hal-hal yang menjadi penunjang utama dalam pelaksanaan proses, terutama dalam konteks usaha, pembangunan, dan proyek, dan lebih berkaitan dengan benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruangan, dan tanah.

Dalam menjalankan aktivitas kerja, kebutuhan akan sarana dan prasarana kantor sangatlah banyak. Pengelolaan yang baik terhadap sarana dan prasarana kantor memainkan peran yang krusial dalam menunjang efektivitas dan efisiensi aktivitas pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk memiliki pengelolaan yang baik, efisien, dan efektif terhadap sarana dan prasarana kantor. Dalam melaksanakan pekerjaan, sebuah kantor memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang memadai agar tujuan pekerjaan dapat tercapai secara optimal. Sebuah kantor yang baik tentu saja memiliki sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan kerja yang optimal. Menurut Siagian (2018), pengelolaan sarana dan prasarana kantor adalah kegiatan

operasional yang harus berjalan dengan lancar, efisien, dan efektif. Hal ini membutuhkan sarana yang tepat dalam jumlah yang cukup, mutu yang dapat diandalkan, serta jenis yang sesuai dengan kebutuhan, yang juga tersedia tepat waktu. Pendapat lain disampaikan oleh Dwiantara & Sumarto (2004) yang menyebutkan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana kantor mencakup beberapa aspek, antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengadaan, pencatatan inventarisasi, penyimpanan atau penggudangan, pendistribusian, pemeliharaan, dan penghapusan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh dalam penelitian dikonversikan menjadi angka-angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menjelaskan bagaimana variabel-variabel saling mempengaruhi. Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Barat. Populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai yang ada di dalam DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat, yaitu sebanyak 73 Pegawai. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh jumlah populasi ditarik sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. HASIL**

#### **4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| <b>Item Pertanyaan</b>   | <b>Coofficient Correlation</b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Kepemimpinan (X1)</b> |                                |                          |                   |
| X1.1                     | 0.742                          | 0,230                    | Valid             |
| X1.2                     | 0.632                          | 0,230                    | Valid             |
| X1.3                     | 0.743                          | 0,230                    | Valid             |
| X1.4                     | 0.789                          | 0,230                    | Valid             |
| X1.5                     | 0.762                          | 0,230                    | Valid             |

| Item Pertanyaan                | Coofficient Correlation | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|--------------------------------|-------------------------|--------------------|------------|
| <b>Prasarana (X2)</b>          |                         |                    |            |
| X2.1                           | 0.746                   | 0,230              | Valid      |
| X2.2                           | 0.763                   | 0,230              | Valid      |
| X2.3                           | 0.829                   | 0,230              | Valid      |
| X2.4                           | 0.758                   | 0,230              | Valid      |
| X2.5                           | 0.779                   | 0,230              | Valid      |
| X2.6                           | 0.768                   | 0,230              | Valid      |
| <b>Lingkungan Kerja (X3)</b>   |                         |                    |            |
| X3.1                           | 0.766                   | 0,230              | Valid      |
| X3.2                           | 0.806                   | 0,230              | Valid      |
| X3.3                           | 0.816                   | 0,230              | Valid      |
| X3.4                           | 0.798                   | 0,230              | Valid      |
| X3.5                           | 0.795                   | 0,230              | Valid      |
| <b>Keputusan Pembelian (Y)</b> |                         |                    |            |
| Y1                             | 0.903                   | 0,230              | Valid      |
| Y2                             | 0.543                   | 0,230              | Valid      |
| Y3                             | 0.894                   | 0,230              | Valid      |
| Y4                             | 0.875                   | 0,230              | Valid      |
| Y5                             | 0.842                   | 0,230              | Valid      |
| Y6                             | 0.889                   | 0,230              | Valid      |
| Y7                             | 0.869                   | 0,230              | Valid      |
| Y8                             | 0.714                   | 0,230              | Valid      |

Sumber: data diolah, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel kepemimpinan, prasarana, lingkungan kerja dan kinerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien korelasi  $> 0,230$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel              | Koefisien Alpha | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|------------|
| Kepemimpinan (X1)     | 0,890 $>$ 0,600 | Reliabel   |
| Prasarana (X2)        | 0,919 $>$ 0,600 | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,920 $>$ 0,600 | Reliabel   |
| Kinerja (Y)           | 0,950 $>$ 0,600 | Reliabel   |

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien *alpha*  $>$  0,600, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

#### 4.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 6.361                       | 2.784      |                           | 2.285 | .025 |
| Kepemimpinan     | .395                        | .142       | .262                      | 2.782 | .007 |
| Prasarana        | .291                        | .134       | .224                      | 2.170 | .033 |
| Lingkungan Kerja | .658                        | .149       | .434                      | 4.415 | .000 |

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.361 + 0.395X_1 + 0.291X_2 + 0.658X_3 + e$$

**Tabel 4. Hasil Uji t**

| Variabel         | t-hitung > t-tabel | Sig. < $\alpha$ | Keterangan |
|------------------|--------------------|-----------------|------------|
| Kepemimpinan     | 2.782 > 1.995      | 0.007 < 0.05    | Signifikan |
| Prasarana        | 2.170 > 1.995      | 0.033 < 0.05    | Signifikan |
| Lingkungan Kerja | 4.415 > 1.995      | 0.000 < 0.05    | Signifikan |

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui tingkat signifikansi variabel kepemimpinan, prasarana dan lingkungan kerja adalah < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4.1.3 Uji Simultan

**Tabel 5. Anova**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1567.103       | 3  | 522.368     | 34.964 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1030.925       | 69 | 14.941      |        |                   |
|       | Total      | 2598.027       | 72 |             |        |                   |

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel yang diperoleh nilai Fhitung sebesar 34.964 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung lebih besar nilai Ftabel 34.964 > 2,736. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Kepemimpinan, Prasarana dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pelayanan.

#### 4.1.4 Uji Determinasi

**Tabel 6. Uji Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .777 <sup>a</sup> | .603     | .586              | 3.865                      |

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi di atas, nilai *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,586 yang menunjukkan bahwa 58,6% variasi variabel kinerja pelayanan di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, prasarana dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## 4.2. PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pelayanan**

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pelayanan pada organisasi publik seperti DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga mencapai kinerja yang optimal. Menurut teori kepemimpinan, seorang pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pelayanan. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses dan pengembangan individu dalam timnya.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan produktif. Budaya organisasi yang didorong oleh nilai-nilai seperti kepercayaan, keterbukaan, dan kolaborasi akan memperkuat semangat kerja tim dan memperbaiki kinerja pelayanan. Dalam konteks DPMPTSP, pemimpin yang mampu menciptakan budaya pelayanan prima akan mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang baik harus mampu menanamkan nilai-nilai organisasi yang kuat dan membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai.

### **Pengaruh Prasarana terhadap Kinerja Pelayanan**

Prasarana kantor merupakan salah satu faktor kunci yang mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai di instansi pemerintah. Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Barat, ketersediaan prasarana yang memadai sangat penting untuk memastikan kelancaran aktivitas dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Prasarana yang baik mencakup fasilitas fisik seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kantor yang memadai, serta aksesibilitas terhadap teknologi informasi yang mendukung. Keberadaan prasarana ini dapat meningkatkan produktivitas pegawai karena mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan mendukung tugas-tugas mereka.

Secara teoritis, prasarana yang memadai akan memberikan dukungan yang signifikan bagi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pandangan Robbins (2015) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi kerja. Ketika pegawai memiliki akses ke fasilitas yang diperlukan, mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, kekurangan prasarana dapat menghambat kinerja pegawai. Misalnya, ruang kerja yang terlalu sempit atau peralatan yang rusak dapat menyebabkan kesulitan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan**

Lingkungan kerja yang positif dan kondusif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Barat. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti fasilitas fisik yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis antar pegawai. Faktor-faktor ini memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja pelayanan.

Secara teoritis, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi emosional dan psikologis pegawai. Teori motivasi kerja mengemukakan bahwa kondisi lingkungan

yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja. Misalnya, keberadaan fasilitas yang memadai seperti ruangan yang bersih, pencahayaan yang baik, serta peralatan kerja yang lengkap dapat mengurangi hambatan-hambatan dalam pekerjaan sehari-hari. Pegawai yang merasa nyaman dan puas dengan lingkungannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Prasarana dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pelayanan**

Kepemimpinan, prasarana, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Barat. Secara teoritis, ketiga variabel ini memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pelayanan, dimana kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan, prasarana yang memadai mendukung pelaksanaan tugas, serta lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Ketiga elemen ini saling mendukung untuk menciptakan kinerja pelayanan yang optimal.

Kepemimpinan yang baik ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan arahan, menginspirasi, dan memotivasi bawahannya. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas dan memberikan panduan yang tepat sehingga bawahan dapat bekerja dengan fokus dan semangat tinggi. Selain itu, prasarana yang memadai, seperti teknologi informasi, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas pendukung lainnya, sangat penting untuk mendukung aktivitas sehari-hari para pegawai. Prasarana yang baik tidak hanya memperlancar pekerjaan tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja pelayanan. Lingkungan kerja yang positif, yang mencakup hubungan interpersonal yang baik, suasana kerja yang kondusif, dan dukungan dari rekan kerja serta atasan, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan stres, penurunan produktivitas, dan akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik

adalah investasi yang penting bagi setiap organisasi.

Secara empiris, penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan, prasarana, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Misalnya, penelitian oleh Bass dan Avolio (1994) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, penelitian oleh Gittel et al. (2004) menegaskan pentingnya prasarana yang memadai dalam mendukung kinerja pelayanan. Selain itu, penelitian oleh Schneider et al. (2003) menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan, prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan, dan kepemimpinan, prasarana dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Barat. Adapun saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak instansi dan wilayah yang berbeda agar hasil penelitian dapat lebih representatif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pelayanan, seperti budaya organisasi dan motivasi kerja.

Dalam hal manajemen instansi untuk meningkatkan persepsi positif terhadap tanggung jawab dalam lingkungan kerja, DPMPTSP perlu menyusun dan mensosialisasikan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci untuk setiap posisi. Beberapa responden menyebutkan bahwa, kadang ada pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan namun bukan menjadi tanggung jawab dari pegawai yang bersangkutan. Selain itu juga, untuk memperbaiki persepsi terhadap infrastruktur teknologi, DPMPTSP harus memperbarui dan memelihara sistem teknologi secara berkala untuk

memastikan bahwa sistem bekerja dengan efisien dan tanpa hambatan teknis. Beberapa responden menyebutkan bahwa masih ada prasarana yang belum up to date sehingga kadang menghambat proses pelayanan yang diberikan. Selanjutnya, untuk memperkuat persepsi positif terhadap komunikasi dalam kepemimpinan, DPMPTSP perlu mendorong para pemimpin untuk lebih transparan dalam menyampaikan informasi penting dan keputusan kepada seluruh pegawai.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV Budi Utama.
- Atiase, V. Y., & Anku-Tsede, O. (2021). Work environment and employee performance in educational institutions in Ghana: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(2), 402–416.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169–185. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Bawono, A. (2013). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Dwiantara, L., & Sumarto, R. H. (2004). *Manajemen Logistik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dwiyanto, A. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. UGM Press.
- Edison, E. Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fatima, A., Iqbal, N., & Anwar, S. (2019). Impact of Workplace Facilities on Employee Performance with the Mediation of Work Environment: Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Organizational Change Management*, 32(2), 253–275.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw Hill.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, T. L. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Hamalik, O. (1980). *Media Pendidikan*. Alumnus.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi, Ce)*. Bumi Aksara.
- Herfianti, M., & Nengsih, M. K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Dinas Perpustakaan Dan Kerasipan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 6(1), 160–171. <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jam-ekis>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Husni, M., & Feriyana, W. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gairah Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Oku Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 9(1), 26–33. <https://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/865/pdf>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jena, L. K., & Sahu, N. K. (2020). Factors affecting employee performance in banking sector: an empirical study. *International Journal of Bank Marketing*, 38(2), 470–490.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://psycnet.apa.org/record/2004-19456-002>
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? (Pertama)*. PT. Rajawali.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1997). *Corporate Culture & Performance (Benyamin Molan, Penerjemah)*. Prenhallindo.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 22–36. <https://media.neliti.com/media/publications/259824-pengaruh-kepemimpinan-motivasi-dan-disip-2fcdf917.pdf>
- Landra, N., Parwita, G., & Pebryanti, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Values*, 4(1), 7–18. <https://doi.org/e-ISSN: 2721-6810>
- Li, X., Chen, S., & Hu, J. (2020). The impact of work environment on employee performance: An empirical study of manufacturing enterprises in China. *Journal of Sustainability*, 12(4), 1522.
- Lin, C. pei, Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindranced Stressors. *Frontiers in Psychology*, 11(June), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01400>

**Pengaruh Kepemimpinan, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan**

- Mahsun, M. (2018). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6555>
- Martina, S., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepener (JME)*2, 1(6), 1136–1149.
- Mulfhiani, D. W., Idris, M., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Sarana Prasarana, Keterampilan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen ...*, 2(1), 483–494. <http://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1716>
- Mulyani, S. (2008). Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Erlangga.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30–41.
- Nawawi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kelima). Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga). Ghalia Indonesia.
- Palampanga, Z., Natsir, S., & Miru, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. *E-Journal Katalogis*, 5(10), 100–108.
- PP No. 30, Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia 1 (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- Pramono, D. P., Sulistyadi, H., & Purwanto, A. (2019). The Influence of Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance in the Regional General Hospital of Kendal Regency. *Journal of Health Policy and Management*, 4(2), 136–143.
- Purwanto, & Ali, M. (2008). Teknik dan Manajemen Pergudangan. Direktorat Pembinaan SMK.
- Putra, G. N. S., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Motivation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 118–127. <https://www.neliti.com/publications/329826/effect-of-transformational-leadership-and-organizational-culture-on-employee-per>

- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 14–26. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.376>
- Rasheed, A., Ahmad, M. S., & Malik, M. E. (2021). Impact of work environment on employee performance in banking sector of Pakistan: The mediating role of organizational support. *Journal of Managerial Sciences*, 15(1), 17–38.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Rostiawati, T., Sapriati, A., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Sarana Prasarana terhadap Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Gugus 4 Parungsari di Kecamatan Sajira Kabupaten Lebak. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 5(2), 75–82. <https://doi.org/10.30653/001.202152.182>
- Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.32833/majem.v7i1.57>
- Salleh, R., Rani, N. S. A., & Salleh, S. M. (2015). The Relationship between Leadership Styles and Employee Performance. *Procedia Economics and Finance*, 31(1), 435–444.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business: A Skill Building Approach (17th ed.)*. Wiley.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sofyan, A. (2004). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. Free Press.
- Subroto, N. (2005). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. [https://eprints.ums.ac.id/6995/1/cover\\_tesis\\_bpk.pdf](https://eprints.ums.ac.id/6995/1/cover_tesis_bpk.pdf)
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Setiyawani (ed.); Ke lima)*. Alfabeta. CV,.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>

- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>
- Susanty, A., & Sakti, A. A. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction: A Study at PT Bank XYZ. *Journal of Administrative Science and Organization*, 25(1), 44–56.
- Syauqi, A., & Setyahadi, M. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. *Jurnal Adhikari*, 1(1), 20–29. <https://www.jurnal-adhikari.id/>
- Tamin, Y. L., Parella, E., & Josiah, T. (2022). Disiplin Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 589–596.
- Wahyuni, E., & Safitri, F. (2018). Influence of Facility, Leadership, and Work Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Jawa Barat and Banten. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(10), 721–776.
- Wang, D., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2020). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 45(4), 480–518.
- Wati, Y. I., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepenuer (JME)*, 1(3), 248–253.
- Yurasti, Y., & Putri, R. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 204–212. <https://doi.org/10.31846/jae.v10i2.468>
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975–986. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.672>