

The Role of Leadership, Motivation and Work Environment in Improving Employee Performance at the Vocational Training Center and Productivity (BPVP) in Sidoarjo

[Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo]

Siska Dwi Anggraini¹⁾, Kumara Adji Kusuma²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the influence of leadership, motivation, and work environment in improving employee performance at the Vocational and Productivity Training Center (BPVP) in Sidoarjo. This research uses quantitative methods. The population in this study amounted to 58 respondents. Samples were taken using the total sampling technique. Data analysis in this study used SPSS 25 for Windows. The results of this study indicate that leadership has a significant effect on improving employee performance, motivation has a significant effect on improving employee performance, and the work environment has a significant effect on improving employee performance. As well as the results of leadership, motivation, and work environment significantly improve the performance of employees of the Vocational and Productivity Training Center (BPVP) in Sidoarjo.*

Keywords – Leadership; Motivation; Work Environment; Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Sampel diambil dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Serta diperoleh hasil kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo.*

Kata Kunci – Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

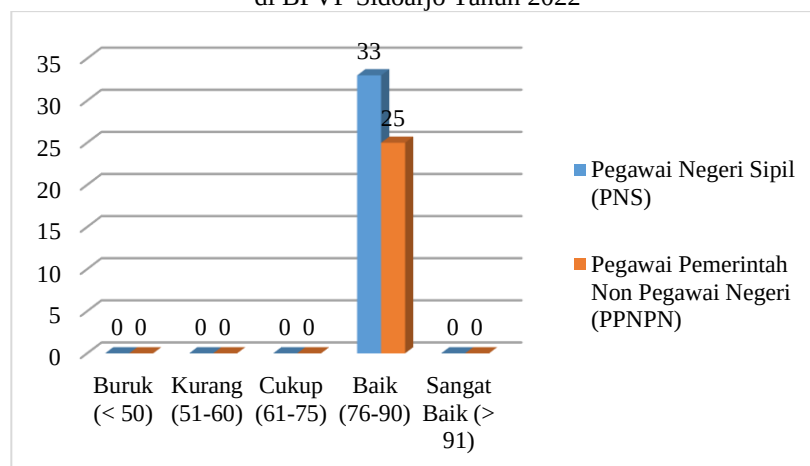
A. Latar Belakang

Lembaga vokasi atau kejuruan merupakan pendidikan yang lebih berorientasi pada praktik ketimbang akademik serta menggambarkan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja. Lembaga vokasi sendiri bertujuan untuk mengembangkan tenaga kerja masa depan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional di bidangnya, siap kerja dan sesuai dengan kebutuhan industri. Lembaga vokasi atau kejuruan perlu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya dengan bijak. Dalam mengelola sumber daya manusia tidak terlepas dari unsur pegawai yang diimpikan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna keberhasilan lembaga vokasi atau kejuruan. Pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi merupakan peranan strategis dalam organisasi yang dipegang oleh aset terpenting organisasi yaitu pegawai.

Kinerja yang baik membutuhkan kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam membangun hubungan kerja dan sering memberikan dorongan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, kepemimpinan dalam lembaga vokasi juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu lembaga atau kejuruan [1]. Kinerja pegawai dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang ada dalam salah satu unsur di dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo, adapun laporan penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di BPVP Sidoarjo dengan jangka waktu penilaian bulan Januari s/d Desember 2022 seperti pada grafik:

Gambar 1. Grafik Laporan Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di BPVP Sidoarjo Tahun 2022



Sumber data: diolah, dari bagian umum BPVP Sidoarjo (Januari, 2023)

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa laporan penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2022 mempunyai nilai rata-rata sebesar 76-90, hal itu berarti penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di BPVP Sidoarjo dinyatakan baik. Hal tersebut dapat dikarenakan oleh faktor dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerjanya.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang ada kaitannya dengan pekerjaan anggota tim [2]. Kepemimpinan yang terarah memberikan pengaruh pada proses melakukan pekerjaan dengan baik dan juga mengacu pada kinerja pegawai yang baik. Motivasi adalah kemauan dan kerelaan anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keterampilan, keahlian, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan dalam lingkup tanggung jawabnya, untuk memenuhi kewajibannya dan mencapai berbagai tujuan organisasi [3]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau apa saja yang ada disekeliling pekerja dan itu mempengaruhi bagaimana mereka dalam melakukan tugas yang diberikan [4]. Kinerja merupakan gambaran tingkat pelaksanaan kegiatan atau rencana kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi [5].

Peneliti melakukan penelitian ini untuk mengkaji pentingnya peranan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja para pegawai guna terwujudnya visi dan misi lembaga vokasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga vokasi atau kejuruan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis dan juga berkembang dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan di lembaga ataupun kejuruan tersebut. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan terberat manajemen, sebab keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup lembaga vokasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Berdasarkan penelitian [6] menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperoleh melalui analisis data yang digunakan yaitu metode kualitatif yang bersifat *descriptif analysis* (analisis deskripsi). Sedangkan penelitian [7] menemukan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diperoleh melalui analisis data yaitu berupa pengujian instrumen (uji validitas dan reliabilitas, uji kelayakan model (koefisien determinasi & uji F), uji hipotesis (t test) dan analisis regresi berganda. Sehingga terdapat celah pada kedua penelitian tersebut, dimana pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data yaitu pengujian instrumen (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas & heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji F, uji t, uji koefisien determinasi) dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi yang diteliti sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo. Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 *Sustainable Development Goals* yaitu *Decent Work and Economic Growth* (<https://sdgs.un.org/goals/goal8>).

B. Landasan Teori (*Literatur Review*)

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan yang dimiliki seseorang sehingga dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut dan bahkan dapat memaksa orang lain untuk menerima serta kemudian melakukan sesuatu yang membantu mencapai suatu tujuannya tersebut [8]. Kepemimpinan sebagai perpaduan perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya [9]. Kepemimpinan diukur menggunakan beberapa indikator antara lain:

- 1) Interpersonal: seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung dalam organisasi.
- 2) Informasional: pemimpin mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.
- 3) Pengambilan keputusan: pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil.
- 4) Peran pengawasan: pemimpin mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan.

Teori ini didukung oleh penelitian [7] membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Kepemimpinan yang tepat dapat membuat perbedaan dalam memotivasi pegawainya untuk mencapai prestasi lebih banyak. Dalam dunia kerja, seseorang akan berkinerja baik jika mendapat pengaruh kerja yang baik dari seorang pemimpin.

Penelitian terdahulu [1] menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian [13] menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

2. Motivasi

Motivasi adalah keterampilan yang mengarahkan pegawai dan organisasi untuk ingin berhasil di tempat kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan, membimbing dan mendorong tingkah laku manusia, menjadikan mereka mau bekerja dengan semangat dan semangat untuk mencapai hasil yang terbaik [10]. Motivasi diukur menggunakan beberapa indikator antara lain:

- 1) Kebutuhan: sesuatu yang harus dipenuhi sehingga memengaruhi berperilaku, berbuat dan bertindak.
- 2) Pendorong: sesuatu yang memengaruhi pegawai untuk mau berperilaku, berbuat dan bertindak.
- 3) Tujuan: sesuatu yang ingin dicapai sehingga memengaruhi dalam berperilaku, berbuat dan bertindak.

Teori ini didukung oleh penelitian [15] membuktikan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Ketika pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, mendapatkan gaji, dan memenuhi kebutuhan keluarga, mereka meningkatkan kinerja dan secara konsisten meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Peningkatan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja individu, tim dan organisasi. Karena pegawai membutuhkan motivasi dari luar, berinteraksi dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian terdahulu [15] menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian [16] menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan yang ada di sekitar pegawai ketika bekerja, baik yang berwujud/tidak berwujud, secara langsung/tidak langsung sehingga dapat mempengaruhi selama bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja pegawai akan membawa kepuasan bagi pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai betah dan loyal terhadap perusahaan [11]. Lingkungan kerja diukur menggunakan beberapa indikator yaitu:

- 1) Lingkungan fisik: semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja.
- 2) Lingkungan non fisik: semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Teori ini didukung oleh penelitian [18] membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atau ditugaskan kepada pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan semangat kerja, pegawai dapat dengan mudah fokus, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai tujuan, dan pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Penelitian terdahulu [19] menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Berbanding terbalik dengan penelitian [20] menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

4. Kinerja pegawai

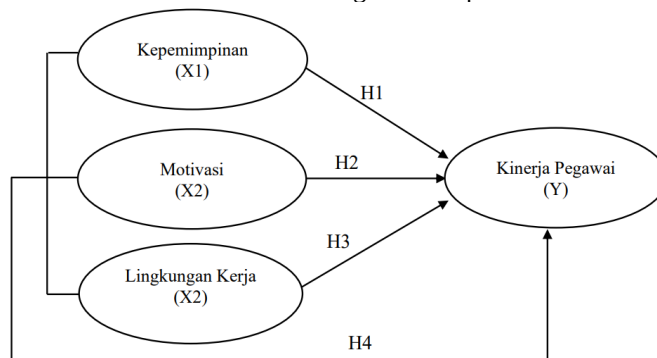
Kinerja berasal dari kata *job achievement* atau *performance*. Konsep multidimensi kinerja kemampuan pegawai untuk berkontribusi kegiatan teknis dan kontekstual. Kinerja sebagai tolok ukur proses atau derajat

sejauh mana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewenangan atasan [11]. Kinerja diukur menggunakan beberapa indikator yaitu:

- 1) Kuantitas kerja: satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja dinyatakan dengan ukuran angka.
- 2) Kualitas kerja: pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan.
- 3) Kerja sama: usaha bersama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Pemahaman terhadap tugas.: kemampuan yang dimiliki dalam memahami serta menyelesaikan sebuah tanggung jawab.
- 5) Inisiatif.: kesadaran diri dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memahami dan merevitalisasi agar tetap produktif sehingga dapat mengetahui tingginya kinerja yang dihasilkan pada suatu organisasi apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan [22].

Gambar 2. Kerangka Konseptual



Sumber: peneliti (2023)

Hipotesis penelitian dapat diartikan dengan paparan jawaban fana mengenai rumusan masalah di dalam suatu penelitian. Berlandaskan rancangan penelitian di atas, maka dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 H2 : Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 H3 : Lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 H4 : Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menekankan pada data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistik [12]. Pendekatan ini untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, dimana seluruh pegawai menjadi sampel penelitian yang berjumlah 58 orang. Kriteria dalam penelitian sampel pada kepemimpinan adalah kepala balai BPVP di Sidoarjo.

Definisi operasional variabel adalah seperangkat instruksi lengkap tentang mengamati dan mengukur variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini terdiri dari:

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah keahlian seorang pemimpin dalam proses mencapai tujuan organisasi dengan menjalankan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan [8]. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam menjalin relasi demi mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun indikator kepemimpinan [9] sebagai berikut:

- 1) Interpersonal: menjadi penghubung dengan berbagai pihak di lingkup lembaga vokasi.
- 2) Informasional: memberikan berbagai informasi yang relevan di lembaga vokasi.
- 3) Pengambilan keputusan: pemimpin mampu melakukan perubahan atau inovasi.
- 4) Peran pengawasan: pemimpin melakukan pengawasan terhadap perilaku pegawai.

b) Motivasi

Motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, mengiring dan mendukung perilaku pegawai agar mau bekerja lebih giat dalam upaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Adapun indikator motivasi [14] sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan: adanya pemberian gaji, tunjangan kesehatan dan hari raya.
- 2) Pendorong: memberi kesempatan untuk mengembangkan diri dalam berkarir.
- 3) Tujuan: adanya pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai..

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat mereka bekerja, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi diri dan pekerjaannya selama mereka bekerja [11]. Adapun indikator lingkungan kerja [17] sebagai berikut:

- 1) Lingkungan fisik: ruangan kerja nyaman, bersih, ventilasi dan pencahayaan yang baik.
- 2) Lingkungan non fisik: menghormati dan menghargai terhadap atasan, bawahan dan sesama rekan kerja.

d) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sudah ditentukan oleh organisasi dan harus dikerjakan oleh pegawai [8]. Kegiatan ini merupakan bentuk usaha untuk yang dilakukan oleh organisasi dalam proses mencapai tujuan bersama. Kontribusi kinerja pegawai akan mempengaruhi perkembangan dan keunggulan organisasi [11]. Adapun indikator dari kinerja pegawai [21] sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja: pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja di lembaga vokasi.
- 2) Kualitas kerja: perilaku bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga vokasi.
- 3) Kerja sama: kemampuan untuk bekerja dengan atasan, bawahan dan sesama rekan kerja.
- 4) Pemahaman terhadap tugas: pegawai dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.
- 5) Inisiatif: pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

Jenis data yang digunakan adalah data mentah dari pegawai yang dijadikan sampel melalui kuesioner dan wawancara dengan pegawai terkait. Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* untuk menganalisis hasil kuesioner. *Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap atau perilaku, pendapat, dan tanggapan individu atau kelompok terhadap peristiwa sosial [23].

Tabel 1. Skala Nilai

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Nilai	1	2	3	4	5

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
 TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
 N = Netral

Analisis data pada penelitian ini menggunakan program statistik berupa SPSS 25 *for Windows*. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Uji validitas digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji ini ditentukan dari hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel, dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid [24].
 - b. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Uji ini ditentukan dari nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel [24].
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal, maka digunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan jika probabilitas $> 0,05$ maka data mengikuti distribusi normal dan tidak terpengaruh oleh kendala pada masalah normalitas [25].
 - b. Uji multikolinearitas merupakan syarat adanya hubungan linier antar variabel, dan variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) atau toleransi ($1/VIF$). Apabila nilai toleransi lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas [25].
 - c. Uji heteroskedastisitas merupakan variabel residual yang berbeda untuk semua penelitian dalam model regresi. Uji pada penelitian ini menggunakan *scatterplot* [25].
3. Uji Hipotesis

- a. Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan melihat taraf signifikansi $\leq 0,05$ [24].
 - b. Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dengan melihat tingkat signifikansi ≤ 0.05 [24].
 - c. Uji koefisien determinasi (*r-squared*) menerangkan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi variabel lain [24].
4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi yang melibatkan sejumlah variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan derajat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat [7]. Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan kerja

e = Standart error

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Tabel 2. Identitas Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Lama Bekerja

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	35	60.3	60.3	60.3
Perempuan	23	39.7	39.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	
Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	19	32.8	32.8	32.8
31-40	31	53.4	53.4	86.2
41-50	7	12.1	12.1	98.3
51-60	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	
Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-2	11	19.0	19.0	19.0
3-4	36	62.1	62.1	81.0
5-6	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa lebih dari setengah total pegawai BPVP di Sidoarjo berjenis kelamin laki-laki sebesar (60,3%) atau sebanyak 35 orang. Kemudian sebagian besar usia pegawai BPVP di Sidoarjo berumur 31 hingga 40 tahun sebanyak 31 orang (53,4 %). Dan pada kategori lama bekerja sebagian besar pegawai BPVP di Sidoarjo telah bekerja dengan rentang waktu 3 hingga 4 tahun sebanyak 36 orang (62,1%).

B. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

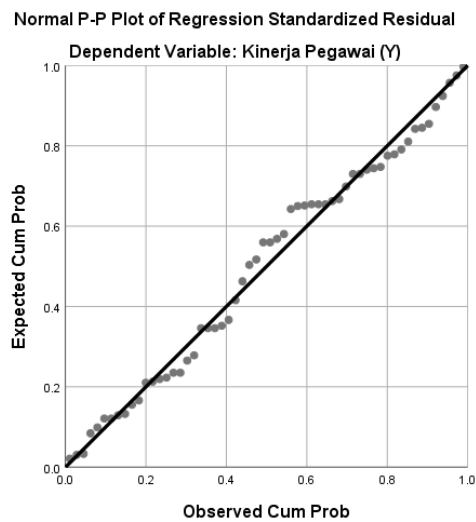
Berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,214).

Sedangkan hasil uji reliabilitas dalam uji ini menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari variabel kepemimpinan 0,859, motivasi 0,781, lingkungan kerja 0,766, kinerja pegawai 0,911, maka nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memberikan konsistensi yang diberikan oleh responden.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan grafik *normal probability plot* terlihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan distribusi tersebut sebagian besar mendekati diagonal. Artinya data regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50505073
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.064
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa hasil *Kolmogorov Smirnov* (K-S) ketiga variabel independen telah terdistribusi normal karena nilai masing-masing variabel memenuhi kriteria yang ditetapkan, dimana nilainya adalah $0,200 > 0,05$.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

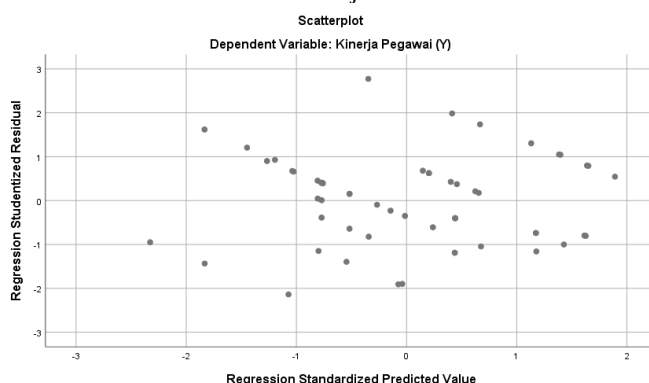
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.457	2.187
	Motivasi	.704	1.420
	Lingkungan Kerja	.505	1.978

Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan titik-titik tersebar secara acak, pola yang terbentuk tidak jelas/beraturan, serta berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.674	4.549		.588
	Kepemimpinan (X1)	-.606	.178	-.485	-3.408
	Motivasi (X2)	.636	.131	.555	4.846
	Lingkungan Kerja (X3)	1.173	.271	.586	4.333

Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t hitung -3,408 (t hitung - 3,408 > t tabel -2,004) dan nilai sig. sebesar 0,001 < 0,05. Hal itu berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t hitung 4,846 (t hitung 4,846 > t tabel 2,004) dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Hal itu berarti bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t hitung 4,333 (t hitung 4,333 > t tabel 2,004) dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Hal itu berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.878	3	119.626	18.060	.000 ^b
	Residual	357.691	54	6.624		
	Total	716.589	57			

Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Pada tabel ANOVA atau Uji F di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,060 > F tabel 2,773 (k; n-k = 3 ; 58-3 = 55, $\alpha = 0,05$) dengan angka signifikan 0,000 < 0,05 (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Uji Koefisien Determinasi (R-Squared)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R-Squared)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.473	2.57369

Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa koefisien determinan pada penelitian ini sebesar 0,473 atau 47,3% sehingga variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dapat menjelaskan kinerja pegawai dan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lain.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.674	4.549		.559
	Kepemimpinan (X_1)	-.606	.178	-.485	.001
	Motivasi (X_2)	.636	.131	.555	.000
	Lingkungan Kerja (X_3)	1.173	.271	.586	.000

Sumber: data dari hasil pengolahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,674 - 0,606 + 0,636 + 1,173$$

Berdasarkan rumusan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 2,674 menyatakan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari 3 variabel bebas maka kinerja pegawai sebesar 2,674.
2. Variabel kepemimpinan (X_1) bertanda negatif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar -0,606. Artinya, setiap kenaikan satuan variabel kepemimpinan (X_1) akan menurunkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar -0,606.

3. Variabel motivasi (X_2) bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Artinya, setiap kenaikan satuan variabel motivasi (X_2) akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,636.
4. Variabel lingkungan kerja (X_3) bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 1,173. Artinya, setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja (X_3) akan menaikkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,173.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BPVP Sidoarjo. Dengan demikian apabila kepemimpinan di BPVP Sidoarjo mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Penelitian ini merujuk teori yang dikemukakan [9] tentang indikator interpersonal, informasional, pengambilan keputusan dan peran pengawasan. Kontribusi terbesar ada pada indikator peran pengawasan, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan di BPVP Sidoarjo cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan otoriter. Dimana ciri dari pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan ini berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas pegawainya. Hal ini menjadi alasan kuat mengapa jika kepemimpinan di BPVP mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan karena pemimpin yang terus-menerus memengaruhi dan mengawasi aktivitas pegawai justru akan menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh teori [8] kepemimpinan adalah suatu keahlian yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam proses mencapai tujuan organisasi dengan menjalankan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Oleh sebab itu, pada hakekatnya pegawai tidak cukup semata-mata diawasi saja, tetapi juga harus mendapatkan arahan serta bimbingan dari pemimpin agar kinerja dapat berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan [7] bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian [26] bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga diungkapkan oleh [1] bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BPVP Sidoarjo. Dengan demikian apabila motivasi di BPVP Sidoarjo mengalami kenaikan maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan.

Penelitian ini merujuk teori yang dikemukakan [14] tentang indikator motivasi yaitu kebutuhan, pendorong, dan tujuan. Kontribusi terbesar ada pada indikator pendorong, hal ini ditunjukkan di BPVP Sidoarjo melalui pemberian kesempatan terhadap pegawainya untuk mengembangkan diri dalam berkarir. Hal ini mengungkapkan bahwa pada model motivasi yang terjadi pada pegawai BPVP di Sidoarjo selalu diberikan kebebasan dalam mengembangkan diri untuk berkarir dalam organisasi, sehingga mampu memberi dorongan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh teori [14] motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, mengiring dan mendorong perilaku pegawai agar mau bekerja lebih giat dalam upaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, salah satu tujuannya adalah memberikan insentif, agar pegawai yang termotivasi dapat bekerja sesuai dengan prinsip kerja dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan benar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan [7] bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian [15] bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga diungkapkan oleh [19] bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BPVP Sidoarjo. Dengan demikian apabila lingkungan kerja di BPVP Sidoarjo mengalami kenaikan maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan.

Penelitian ini merujuk teori yang dikemukakan [17] tentang indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Kontribusi terbesar ada pada indikator lingkungan non fisik, hal ini ditunjukkan dengan sikap saling menghormati dan menghargai terhadap atasan, bawahan dan sesama rekan kerja. Hal ini mengungkapkan bahwa pada model lingkungan kerja yang terjadi pada pegawai BPVP di Sidoarjo adalah selalu mempunyai sikap saling menghormati dan menghargai terhadap sesama baik terhadap atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja.

Penelitian ini didukung oleh teori [11] lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan yang ada di sekitar pegawai, baik berbentuk fisik/non fisik, langsung/tidak langsung, yang dapat memberi pengaruh ketika bekerja. Oleh sebab itu, dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai, serta hubungan antara pegawai dengan pimpinan, bawahan dan rekan kerja terjalin harmonis sehingga kinerja pegawai akan berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan [7] bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian [15] bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga diungkapkan [19] bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Secara statistik pada pengujian ini telah membuktikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPVP di Sidoarjo. Maka hipotesis keempat yang menyatakan “Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BPVP di Sidoarjo” dapat diterima.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka dalam penelitian yang berjudul *Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo*. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Serta diperoleh hasil kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo. Diantara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh, motivasi memiliki pengaruh paling signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan artikel ilmiah yang berjudul *Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo* yang selesai tepat pada waktunya. Sehubungan dengan penulisan artikel ilmiah ini. Terima kasih kepada pihak Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di Sidoarjo, dan terima kasih kepada kedua orangtua saya serta semua pihak yang terlibat dalam penulisan artikel ilmiah ini sehingga dapat selesai dengan baik dan semestinya.

REFERENSI

- [1] A. A. Rahman, Y. Lubis, dan K. Saleh, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan,” *J. Ilm. Pertan. (JIPERTA)*, vol. 1, no. 1, hal. 45–55, 2019, doi: 10.31289/jiperta.v1i1.76.
- [2] D. septriani, “PERANAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KARYAWAN.” Center for Open Science, 2019. doi: 10.31227/osf.io/ub4js.
- [3] W. Sulistiyowati, *Buku Ajar Kualitas Layanan: Teori Dan Aplikasinya*. Umsida Press, 2018. doi: 10.21070/2018/978-602-591-436-2.
- [4] S. Sudiarto, “Membangun Motivasi Kerja Guru Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Berkualitas (Analisis Teori Motivasi Abraham Maslow Di SMK Negeri 57 Jakarta),” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 1, no. 3, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v1i3.1292.
- [5] Rahmad, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA (Persero) Tbk, PADANG.” Center for Open Science, 2020. doi: 10.31219/osf.io/k26hv.
- [6] I. Ahmad, “Peranan Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Karyawan Toko Aneka Wangi Banjarmasin,” vol. 10, no. 1, hal. 1–52, 2022, doi: 10.21608/pshj.2022.250026.
- [7] Y. Zamrodah, “Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Law Firm Yosep Parera Di Semarang,” vol. 15, no. 2, hal. 1–23, 2021.
- [8] K. Organisasi, K. Ud, S. Terang, dan B. Surabaya, “BEBAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA,” hal. 1–12, 1988.
- [9] Muh . Firyal Akbar, “Analisis Peran Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten

- Gorontalo Muh . Firyal Akbar Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Gorontalo Provinsi Gorontalo , Indonesia,” 2019.
- [10] J. Cover, “Table Of Content Article information,” vol. 7, hal. 1–14, 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.3261.
- [11] B. Kerja, L. K. Dan, T. Intention, D. A. N. Pengaruhnya, dan V. Firdaus, “Beban kerja, lingkungan kerja dan turnover intention dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan,” vol. 8, no. April, 2023.
- [12] S. Luthfiana, “Salma Luthfiana (NIM. 1710111220027) ‘Revisi Proposal Salma’ Mata Kuliah Metode Penelitian Kualitatif - Kuantitatif.” Center for Open Science, 2020. doi: 10.35542/osf.io/4f5b7.
- [13] Hendri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection,” *J. Inov. Penelit.*, vol. 1, no. 10, hal. 1–208, 2021.
- [14] N. M. Nangoy, V. P. K. Lengkong, Y. Uhing, P. M. Kerja, P. Kerja, dan D. A. N. Stres, “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, hal. 282–291, 2020.
- [15] P. K. Organisasi, B. O. Dan, M. Terhadap, K. Karyawan, P. T. Hantar, dan H. D. I. Pasuruan, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HANTAR HAMPARAN HASIL DI PASURUAN As’at Rizal 1 , Alshaf Pebrianggara 2 , Achmad Ansori 3,” vol. 4, no. 2, hal. 95–105, 2018.
- [16] R. Hidayat, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, hal. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [17] V. Firmansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr . Radjiman Wediodiningrat Lawang),” *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 1, no. 3, hal. 1–16, 2019.
- [18] Y. Sudarmanto, N. N. P. Martini, dan T. Herlambang, “Volume 19 Issue 1 (2022) Pages 79-88 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pe,” vol. 19, no. 1, hal. 79–88, 2022, doi: 10.29264/jkin.v19i1.10816.
- [19] S. M. Hasibuan dan S. Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 71–80, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- [20] B. U. . Warongan, L. O. . Dotulong, dan G. G. Lumintang, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, hal. 963–972, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- [21] s. robbin, “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang),” *J. Kaji. Akunt. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, hal. 1–19, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://media.neliti.com/media/publications/102961-ID-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-terhadap.pdf>
- [22] T. Kinerja, K. Pada, C. V Citra, dan P. Utama, “Pengaruh Leadership Style , Work Environment Dan Work Overload,” vol. 1, no. 3, hal. 470–479, 2022.
- [23] J. R. Ferrari, J. L. Johnson, dan W. G. McCown, “Procrastination Research,” *Procrastination and Task Avoidance*. Springer US, hal. 21–46, 1995. doi: 10.1007/978-1-4899-0227-6_2.
- [24] G. Paat, B. Tewal, dan A. B. H. Jan, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, hal. 3444–3454, 2017, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17568/17098>
- [25] S. Arafah, “Yang Mempengaruhi Pemakaian Metode Jit (Studi Kasus Ud . Pusaka Bakti),” hal. 12–24.
- [26] M. I. Solusi, “No Title,” vol. 18, no. 3, hal. 147–160, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.