

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Layanan Publik Se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai

Ishak¹, Ahmad²

Dosen Program Studi Manajemen Informatika, AMIK Luwuk Banggai¹

Dosen Program Studi Komputerisasi Akuntansi, AMIK Luwuk Banggai²

Jln. Sutarjo No.30, Telp. (0461) 23719, Fax.(0461) 23719, KP. 97411 Sulawesi Tengah ^{1,2}

ishakdjaelani258@gmail.com¹, ahmad@amik-nurmal.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk, Kabupaten Banggai Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*) yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan metode Angket (kuesioner) yang dibagikan kepada Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk dengan jumlah populasi yang ada dengan jumlah 41 orang, Hasil uji-F sebesar 12.260 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi diperoleh 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.260 > 2,86$), sehingga membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan (x1), motivasi (x2), dan lingkungan kerja (x3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (y) secara bersama-sama diterima.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Pelayanan Publik

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, motivation and work environment on the performance of State Civil Apparatus in Luwuk District, Banggai Regency. In accordance with the research objectives that have been formulated, this research uses a pattern of explanation (level of explanation), namely research that is intended to explain the position of the variables studied as well as the relationship between one variable and another variable and testing the hypothesis that has been formulated. This research uses a questionnaire method which is distributed to State Civil Apparatus in Luwuk District with a population of 41 people. The F-test result is 12,260 with a significance of 0.000. The significance value obtained is 0.05 and $F_{count} > F_{table}$ ($12,260 > 2.86$), thus proving the hypothesis which states that leadership (x1), motivation (x2), and work environment (x3) have a significant effect on employee performance (y) together. -sama accepted.

Keywords: Performance, State Civil Apparatus, Public Services

PENDAHULUAN

Kantor Camat Luwuk sebagai salah satu instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat harus mampu menyikapi tuntutan era globalisasi ini terutama dalam menyiapkan pegawai dan segenap sumber daya manusia yang aktif dan produktif. Pegawai aktif dan produktif tidak hanya semata mata

melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan tugas yang telah dibebankan kepadanya, melainkan mereka juga harus berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan potensi diri.

Pada era industri 5.0 saat ini, di mana lingkungan organisasi berubah cepat, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya cukup untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi, melainkan lebih dari itu. SDM

dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi. Teknologi informasi dan komunikasi memberikan kemudahan bagi manusia dalam menjalankan kegiatannya, khususnya dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai performa kinerja yang optimal. Untuk itu diperlukan kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan.

Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai selaku salah satu instansi pemerintahan, hampir setiap layanan otoritas lokal menawarkan dan memiliki unsur geografis. Dengan demikian, memiliki akses cepat dan akurat untuk informasi geografis dapat membantu mempercepat peningkatan pelayanan bagi masyarakat. Penggunaan Sistem Informasi Geografis sekarang ini sudah menjadi keharusan akibat makin kompleksnya permasalahan yang ada. Dan memerlukan penanganan yang cepat pula. Banyak bidang yang dapat diterapkan dengan aplikasi Sistem Informasi geografis, salah satunya adalah dalam bidang jalan dan drainase. Proposal ini membahas mengenai pemetaan kondisi fisik jalan dan drainase dengan menggunakan program *Quantum GIS opensource*. Program Q-GIS sudah banyak digunakan di dalam banyak bidang, khususnya bidang transportasi. Dengan penggunaan program tersebut diharapkan dapat mengatasi masalah pengadaan program GIS yang berlisensi, yang harganya cukup mahal.

Pembangunan di berbagai bidang tanpa ditunjang oleh kompetensi sumberdaya aparatur akan menghambat laju pembangunan diberbagai bidang. Kompetensi sumberdaya manusia yang handal, mandiri dan profesional adalah salah satu sasaran dari era globalisasi dan otonomi daerah di dalam mengelola organisasi kearah pencapaian tujuannya, kebutuhan akan kualitas sumberdaya manusia tersebut sebagai indikator kinerja bertujuan agar para pegawai atau pekerja dalam organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya secara efektif dan efisien.

Ketidak mampuan organisasi mengikuti perubahan-perubahan eksternal organisasi seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan

teknologi, yang menuntut perubahan mekanisme dan metode kerja tidak terlepas dari peranan sumberdaya manusia sebagai motor penggerak di setiap unit-unit kerja yang ada.

Oleh karena itu, setiap organisasi pemerintahan maupun swasta dipacu untuk melakukan evaluasi, perbaikan atau pengembangan sumberdaya manusia yang dimilikinya secara berkesinambungan dengan tetap mengacu pada berbagai perubahan lingkungan, agar dihasilkan sumberdaya manusia yang memiliki keunggulan dalam mengelola organisasi.

Berbagai faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, demikian pula pada Kantor Kecamatan Luwuk. Faktor tersebut baik sifatnya internal maupun eksternal. Yang bersifat internal seperti kepercayaan diri, kedisiplinan, aktualisasi diri, etos kerja, keterampilan, dan tanggungjawab, sedangkan yang bersifat eksternal seperti: pelatihan, promosi, kepemimpinan, koordinasi, kerjasama, kompensasi, dan lain-lain.

Penurunan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Luwuk tersebut, memerlukan pemecahan karena hal tersebut sangat berkaitan dengan pelayanan publik, dan kemungkinan dapat merugikan instansi yang bersangkutan, karena dengan menurunnya kinerja kantor, merupakan cerminan menurunnya kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya.

Fenomena menurunnya kinerja pegawai sumber daya manusia sebagaimana yang diharapkan tidakberhasilan pada Kantor Kecamatan Luwuk dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang di maksud antaranya: Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja. Bahkan ketiga faktor tersebut sangat menentukan dalam usaha meningkatkan tujuan yang diinginkan.

Disisi lain organisasi kurang berorientasi pada pertumbuhan atau perubahan lingkungan eksternal yang semakin cepat di segala bidang. Mengakibatkan pertumbuhan organisasi mengalami hambatan atau tidak mampu mewujudkan visi misinya baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang relatif baru dibanding dengan bidang-bidang lainnya dalam ilmu manajemen dan organisasi. Konsep ini menjadi sangat populer sejak awal dekade tahun 70 an, ketika riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dari sekedar hanya sebagai faktor produksi belaka, akan tetapi mampu memberikan manfaat bagi organisasi.

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol, tidak terkecuali kantor kecamatan. Kantor Kecamatan memiliki pemimpin yang disebut camat. Camat perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini camat dan seluruh pegawai di bawahnya. Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

2. Kinerja Organisasi

Kantor kecamatan sebagai suatu organisasi memerlukan personil yang memiliki

kemampuan dan motivasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, baik camat maupun pegawai negeri sipil sebagai komponen personil kecamatan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya. Camat merupakan faktor yang dominan karena berfungsi sebagai manajer dan supervisor yang dituntut untuk mampu memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai negeri sipil sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu, pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Se-Kecamatan Luwuk, Kabupaten Banggai.

Struktur kelembagaan pemerintah dewasa ini belum memberikan indikasi terciptanya kondisi kondusif dalam mengantisipasi pelaksanaan otonomi daerah dengan dinamika yang begitu cepat. Aparat pada level terdepan yang bersifat operasional sebagai ujung tombak di lapangan belum banyak tersentuh. Selama ini aparat lebih banyak diarahkan untuk pengisian dan pemenuhan aspek structural (eselonisasi) dan lebih bersifat manajerial dan prestise bagi seorang aparat. Hal ini yang mengakibatkan aspek pelayanan sangat sulit tercapai dan bahkan telah terbentuk budaya ingin dilayani di kalangan birokrasi.

Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peran pemimpin sangat penting yang sangat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber

daya manusia agar dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

3. Lingkungan Kerja

Dalam pembahasan mengenai pelaksanaan kepemimpinan maka dibagi atas dua yakni kepemimpinan atas dasar struktur dan kepemimpinan atas dasar pertimbangan. Dimana kepemimpinan atas dasar struktur yang menekankan atas struktur tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan bawahan, sedangkan kepemimpinan berdasarkan pertimbangan yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atau dukungan terhadap bawahan (istijanto, 2021: 236).

Kemudian perlu ditambahkan bahwa suatu pelaksanaan kepemimpinan tidak hanya diarahkan kepada penetapan struktur tugas dan tanggungjawab dengan adanya perhatian atau dukungan terhadap bawahan. Namun juga ditentukan oleh adanya pelaksanaan oleh masing-masing pemimpin, sebab menurut istijanto (2021: 63) bahwa kinerja dapat dicapai secara efektif apabila pemimpin dalam organisasi mengembangkan suatu kepemimpinan situasional. Pendekatan situasional merupakan pendekatan yang menyatakan bahwa tehnik manajemen yang paling baik memberikan kontributor untuk pencapaian sasaran organisasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda.

Konsep motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow yaitu berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (psikologis) sebelum mengarah pada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri). Maslow (1994:84) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan, meliputi yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan dasar untuk menunjang kebutuhan manusia yaitu: sandang, pangan, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut akan pekerjaan dan materi;
3. Kebutuhan sosial (*social needs or affiliation*), sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan, bersosialisasi dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
4. Kebutuhan atas penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan atas penghargaan dan merasa dirinya dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang yang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Lingkungan kerja yang sehat akan menciptakan kondisi yang sehat pula bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi organisasi. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja dan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas organisasi. Titik tolak daripada lingkungan kerja ini adalah tingginya produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian dalam memecahkan dan menjawab pokok-pokok permasalahan yang di ajukan yaitu: Faktor Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.

Berdasarkan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini, maka data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Model analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Analisis secara deskriptif mengenai factor motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.

Metode analisis regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
X ₁	= Kepemimpinan
X ₂	= motivasi
X ₃	= lingkungan kerja
B ₀	= konstanta(intercept)
B ₁ , b ₃	= koefisien regresi (parameter)
e _i	= standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai adalah - 0,003, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan deskripsi teori - teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan

organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3). yang dapat di lihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai adalah 0,501, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang pegawai motivasi sangat penting keberadaannya karena tanpa motivasi yang kuat maka tugas dan tanggung jawab yang seorang pegawai akan susah diemban, makanya harus ada yang memicu dan mendorong semangat dari para pegawai.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Goulter (1999:48). Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha – usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan – tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu.

Pada dasarnya motivasi sumber pemacu bagi pegawai untuk lebih bekerja keras. Adapun sumber motivasi yakni, kemauan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi. Ketiga hal itu tidak bisa dipungkiri keberadaannya, dan hal itulah yang sebagian besar mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara se-

Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai adalah 0,202, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kualitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerjasama memiliki kecenderungan yang baik.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6–7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2019), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rantri Wening Yulianingtyas (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yogyatex”. Jenis penilitiannya adalah *ex-post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan metode

angket, dokumentasi, dan wawancara. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi product moment dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 33,41%.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam hasil temuan ini bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah dengan hasil yang baik. Kinerja yang dimaksudkan adalah efektifitas kerja, pelayanan tepat waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tugas yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan hasil yang baik, tepat waktu dan dapat bermanfaat.

Dari keseluruhan pembahasan tersebut bahwa dalam penelitian kinerja . Dapat dilakukan secara bertahap maupun komprehensif, dengan menggunakan temuan dari hasil analisis regresi linear berganda, dimana faktor motivasi sebagai faktor yang paling dominan dan selanjutnya di ikuti oleh faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut (1) Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. (2) Variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai, yaitu sebesar 0,501 (50,1%). Sedangkan variabel kepemimpinan adalah variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, yaitu -0,003 (-0,3%)

Setelah beberapa simpulan di atas, maka penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut (1) Oleh karena ketiga faktor yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja

Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai, maka disarankan untuk mengembangkan kebijakan insentif yang mendorong perubahan ketiga faktor tersebut; (2) Hendaknya pimpinan memperhatikan kebutuhan—kebutuhan dari para pegawai, seperti kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial; (3) Hendaknya pimpinan instansi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengaktualisasikan diri sebagai seorang pegawai, sehingga dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap profesinya; (4) Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan aspek lingkungan kerja seperti penyediaan sarana dan prasarana serta lebih melakukan komunikasi yang efektif secara dua arah ditempat bekerja antara atasan dan bawahan serta sebaliknya; (5) Dari hasil penelitian diatas didapatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan menentukan kinerja pegawai maka ini dapat dijadikan masukan untuk kantor kecamatan agar harus tetap menjaga motivasi yang ada, salah satunya adalah dengan tetap memberikan secara berkala *reward* pada pegawai yang memiliki kinerja yang baik; (6) agar dapat dilakukan penelitian lagi dimasa mendatang dengan menggunakan variabel lain, sehingga dapat diperoleh faktor atau variabel yang memiliki kontribusi besar dan berpengaruh dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai; (7) Studi ini merupakan suatu studi yang insya Allah memberikan masukan bagi para peneliti yang lain untuk melakukan studi lanjutan; (8) Disarankan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam menentukan kebijakan dalam mempertahankan motivasi kepada Aparatur Sipil Negara se-Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai; (9) Disarankan kepada pimpinan Kantor Camat Luwuk di Kabupaten Banggai, agar kiranya lebih meningkatkan Kinerja Pegawai karena kita tahu bahwa yang dari ketiga variabel sangat berpengaruh signifikan dalam kinerja pegawai, bahkan ada yang paling dominan dalam kinerja pegawai, perlu kita sadari dan di pahami hasil penelitian ini, kepemimpinan dalam kinerja pegawai perlu ada inovasi pada kinerja pegawai,

supaya kinerja pegawai setiap bulan ada peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2022, Manajemen SumberDaya Manusia, Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Badan Kepegawaian Negara, 2023, Ringkasan Eksekutif Hasil Pendataan Ulang Aparatur Sipil Negara (PUPNS).
- Cokroaminoto, 2020, Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan).
- Denim, Sudarwan, (2021), Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2020, Manajemen Personalialia, Jakarta: Erlangga.
- Fuad Mas'ud, 2021, Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi, Semarang.
- Gouzali Saydam, 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro, Jakarta: Djambaran.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2023, Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto, 2021, Riset Sumber Daya Manusia, cetakan kedua, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Marihot AMH Manulang, 2019, Manajemen Personalialia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marihot T.E, 2022, Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Jakarta: Grasindo
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito Alex S, 2022, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani, 2008, Kepemimpinan Birokrasi, Cetakan Kesatu, Bandung: Alfabeta.
- Ranupandojo, dan Husnan 1990. Manajemen Personalialia, Yogyakarta: BPFPE.
- Robbins S, 2007, Prilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky S, Achmad, 2006, SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, cetakan kedua, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2001, Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai. Jakarta: PT. Gramedia Pusataka Utama.
- Sopiah, 2008, Prilaku Organisasional, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sri Budi Cantika Yuli, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: UMM Press.
- Srie Yono, 2004, Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Banyumas. *SMART*: Vol. 1 No. 2 Mei 2004.
- Sutrisno Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah, 2019, Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, 2019, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2020, Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: Rineka Cipta.