

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA BALAI MAKAM KECAMATAN BATHIN SOLAPAN KABUPATEN BENGKALIS

Dinda Maharani, Sri Rahmayanti, Hammam Zaki
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304024@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 33 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan total sampel 33 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Kabupaten Bengkalis. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Kabupaten Bengkalis. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Kabupaten Bengkalis.

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

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang dibentuk oleh individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Keberlangsungan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) sebagai pengendali utama dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Apabila organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah terlaksana. sumber daya manusia merupakan individu dalam organisasi yang membawa kemampuan, nilai, sikap, dan motivasi yang memengaruhi perilaku kerja serta kinerja organisasi (Robbins dan Judge, 2022).

Kualitas sumber daya manusia aparatur desa akan sangat mempengaruhi efektivitas kerja, ketepatan pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan desa. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur desa menjadi hal yang paling penting agar pelayanan publik dapat berjalan dengan baik (Abustan dan Royyan, 2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan kewenangan yang luas kepada desa dalam mengelola pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Dengan kewenangan tersebut, aparatur desa dituntut memiliki kinerja yang optimal agar pelayanan publik berjalan efektif dan akuntabel. Kinerja aparatur desa yang baik akan berdampak langsung pada tingkat kepuasan masyarakat.

Desa Balai Makam di Kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis, didirikan pada tahun 1840 dengan nama awal Kepenghuluan Balai Makam. Desa ini merupakan desa induk yang pada tahun 2013 mengalami pemekaran menjadi beberapa desa lain, di antaranya Tambusai Batang Dui, Simpang Padang, dan Pematang Obo. Kantor Desa Balai Makam beralamat di Jl. Pahlawan, Balai Makam, Kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis, Riau 28983.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lembaga pemerintahan, peran pemimpin sangat berpengaruh dalam mengarahkan, membina, dan mengoptimalkan potensi pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi (Prasiska, 2023). Selain kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Namun, dalam beberapa waktu terakhir, kinerja pegawai di Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis dinilai masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya beberapa permasalahan, seperti kurangnya kedisiplinan kerja, tanggung jawab yang belum berjalan dengan baik, serta rendahnya kualitas kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kondisi tersebut tentu dapat memengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat serta pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil penilaian kinerja pegawai pada tahun 2023-2025 terjadi penurunan. Jika dipersentasekan, nilai rata-rata kualitas kerja pada tahun 2023 sebesar 84,3%, mengalami degradasi menjadi 82,6% pada tahun 2024, dan selanjutnya menurun menjadi 81,6% pada tahun 2025.

Kepemimpinan mengambil alih peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau kelompok. Menurut Agyl *et al.*, (2025) gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga diduga merupakan salah satu faktor dapat mempengaruhi kinerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik (Rusdiana, 2023). Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis, kondisi lingkungan kerja fisik terlihat kurang kondusif. Suasana kerja sering terganggu karena terdapat beberapa pegawai yang mengobrol dengan suara keras saat pegawai lain sedang menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengurangi konsentrasi dalam bekerja. Kondisi tersebut juga sulit ditegur karena adanya rasa sungkan akibat perbedaan usia antarpegawai. Selain itu, keterbatasan fasilitas kerja seperti jumlah komputer yang belum memadai menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat menjadi terhambat. Permasalahan juga terjadi pada lingkungan kerja nonfisik. Hubungan antarpegawai kerap menimbulkan keluhan, terutama terkait kedisiplinan kerja beberapa pegawai yang sering datang terlambat maupun keluar kantor tanpa izin. Kondisi tersebut menimbulkan dampak negatif terhadap pegawai lain, seperti munculnya kebiasaan datang terlambat dan meninggalkan kantor tanpa aturan yang jelas.

Terdapat faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Menurut Aisyah dan Wiranata (2024) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Selain itu, motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal seseorang yang mendorongnya bekerja secara optimal untuk mencapai hasil yang memuaskan sesuai tujuan dan keinginannya (Setiyawami *et al.*, 2023).

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wulandari dan Mulyanto (2024), gaya kepemimpinan merupakan metode yang diterapkan pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, memimpin, mengelola, serta memengaruhi bawahan. Beragam gaya kepemimpinan ini mencerminkan bagaimana seorang pemimpin memotivasi, membimbing, dan berinteraksi dengan anggota tim atau organisasi.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat lain menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perlengkapan, bahan, kondisi di sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi seseorang, baik secara individu maupun dalam kelompok (Sedarmayanti, 2021).

Motivasi

Menurut Uno (2023) motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan perubahan perilaku ke arah yang lebih baik daripada sebelumnya. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku tertentu, yang mengacu pada faktor-faktor penyebab munculnya perilaku tersebut, seperti pendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan (Amelia & Simangunsong, 2023).

Kinerja Pegawai

Menurut Suciati *et al.*, (2022) kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya (Fauzi dan Nugroho, 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi di Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis dengan

waktu penelitian yang dimulai sejak April 2026 sampai dengan Juli 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Desa Balai Makam, Kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 33 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji hipotesis melalui Uji T, dan koefisien determinasi (Adjusted R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,595	0,344	Valid
	X1.2	0,598	0,344	Valid
	X1.3	0,654	0,344	Valid
	X1.4	0,632	0,344	Valid
	X1.5	0,610	0,344	Valid
	X1.6	0,687	0,344	Valid
	X1.7	0,552	0,344	Valid
	X1.8	0,594	0,344	Valid
	X1.9	0,702	0,344	Valid
	X1.10	0,618	0,344	Valid
	X1.11	0,623	0,344	Valid
	X1.12	0,619	0,344	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,584	0,344	Valid
	X2.2	0,700	0,344	Valid
	X2.3	0,797	0,344	Valid
	X2.4	0,406	0,344	Valid
	X2.5	0,672	0,344	Valid
	X2.6	0,526	0,344	Valid
	X2.7	0,667	0,344	Valid
	X2.8	0,719	0,344	Valid
	X2.9	0,469	0,344	Valid
Motivasi	X3.1	0,673	0,344	Valid
	X3.2	0,595	0,344	Valid
	X3.3	0,664	0,344	Valid
	X3.4	0,697	0,344	Valid
	X3.5	0,648	0,344	Valid
	X3.6	0,644	0,344	Valid
	X3.7	0,679	0,344	Valid
	X3.8	0,676	0,344	Valid
	X3.9	0,640	0,344	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	X3.10	0,649	0,344	Valid
	X3.11	0,684	0,344	Valid
	X3.12	0,624	0,344	Valid
	X3.13	0,621	0,344	Valid
	X3.14	0,700	0,344	Valid
	X3.15	0,664	0,344	Valid
	Y.1	0,675	0,344	Valid
	Y.2	0,725	0,344	Valid
	Y.3	0,578	0,344	Valid
	Y.4	0,654	0,344	Valid
	Y.5	0,648	0,344	Valid
	Y.6	0,677	0,344	Valid
	Y.7	0,627	0,344	Valid
	Y.8	0,663	0,344	Valid
	Y.9	0,634	0,344	Valid
	Y.10	0,698	0,344	Valid
	Y.11	0,659	0,344	Valid
	Y.12	0,590	0,344	Valid
	Y.13	0,624	0,344	Valid
	Y.14	0,669	0,344	Valid
	Y.15	0,666	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa hasil koefisien setiap pernyataan pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai r tabel 0,344 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,856	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,796	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,904	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,902	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,796, variabel motivasi (X3) sebesar 0,904, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,902. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut berada di atas batas minimum sebesar 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.54252330
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.079
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel uji normalitas data, dapat dilihat bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya kepemimpinan	.983	1.018
	Lingkungan kerja	.999	1.001
	Motivasi	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat *Variance Inflation Factor* (VIF) yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Kemudian pada nilai *Tolerance* juga terlihat bahwa tiada variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.407
Gaya kepemimpinan	.422
Lingkungan kerja	.208
Motivasi	.601

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22.155	14.226		-1.557	.130
	Gaya kepemimpinan	.544	.158	.437	3.449	.002
	Lingkungan kerja	.699	.277	.317	2.521	.017
	Motivasi	.553	.125	.561	4.428	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut sebagai berikut.

1. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -22,155, artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar -22,155. Namun, karena nilai konstanta tidak signifikan (Sig. = 0,130 > 0,05), maka konstanta tidak memiliki makna yang kuat secara statistik.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,544 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,544 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,699 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,699 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,553 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-22.155	14.226		.130
	Gaya Kepemimpinan	.544	.158	.437	.002
	Lingkungan Kerja	.699	.277	.317	.017
	Motivasi	.553	.125	.561	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berikut uraian mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 3,449 > t_{tabel} sebesar 2,045 serta nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar

$2,521 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,045 serta nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$.

3. Variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $4,428 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,045 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.494	6.873

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya kondisi fisik yang nyaman, fasilitas kerja memadai, serta hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya pegawai yang memiliki dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan pada manajemen Kantor Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis, pada aspek gaya kepemimpinan, pemimpin dapat lebih meningkatkan intensitas komunikasi yang terbuka, memberikan teladan disiplin, serta memperkuat peran sebagai motivator dan pembimbing. Pada aspek lingkungan kerja, perlu dilakukan perawatan dan penataan ruang kerja yang lebih nyaman, memastikan fasilitas kerja berfungsi optimal, serta membangun suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Pada aspek motivasi, penting untuk memberikan penghargaan yang adil dan konsisten, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial, serta menyediakan peluang pengembangan diri bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abustan Dan Royyan, H. (2023). The Important Dimensions Of Legal Instruments For Sustainable Development In Villages. *Russian Law Journal*, Xi(5), 5.
- Agyl, A. L., Yani, G. R., Krismon, R., Handayani, Y., & Putra, M. A. (2025). *Komunikasi Bisnis: Menangani Bad News Dan Menciptakan Dampak Positif*. Pt. Serasi Media Teknologi.
- Aisyah, S., & Wiranata, R. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen: Teori Dan Praktek Dalam Organisasi & Pendidikan* (1st Ed.). Pt. Nas Media Indonesia.
- Amelia, & Simangunsong, A. S. (2023). Jurnal Pendidikan Dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 3678–3688.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja* (1st Ed.). Airlangga University Press.
- Gemilang, Y. F., & Defrizal. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ud Fajar Laut Depo Tulang Bawang. *Eco-Buss: Economics And Business*, 8(1), 731–743.
<https://doi.org/10.32877/Eb.V8i1.2882>
- H, M., Darmawansyah, & Marzuki, D. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. *Hasanuddin Journal Of Public Health*, 2(3), 312–323.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia* (3rd Ed.). Ghalia Indonesia.
- Prasiska, E. B. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi*. 2(1), 76–85.
- Ramadani. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Graindo Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Robbins, Stephen P. ; Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Ed.). Pearson.
- Rusdiana, R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti*. Universitas Muhammadiyah Riau.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Setiyawami, Sumarni, Lie, D., Awaludin, D. T., Manggiasih, T., Noprilia, M. B. S., Yuliana, Oktisari, D., Waliah, S., Sofiyan, Pasaribu, H. J. N. U. S. E. S. P., Islamuddin, Toni, N., Marhaeni, R. S. P. N. P., Canaldhy, R. S., Nirmala, I., Faris, S., & Romy, E. (2023). *Msdm Strategik: Konsep Dan Implementasinya* (A. Sudirman, Ed.; 1st Ed.). Eureka Media Aksara.
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 165–172.
<https://doi.org/10.5281/Zenodo.6358138>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (2014).
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Pt. Bumi Aksara.
- Widita, M., & Ristianawati, Y. (2025). Pengaruh_Motivasi_Dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Ki. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (Jimpa)*, 5(1), 403–412.
- Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). *Kepemimpinan*. 2, 8.

