

Pengaruh Leadership, Lingkungan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara

Raja Saul Marto Hendry

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email : rajasaul365@gmail.com

Corresponding Mail Author : rajasaul365@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the influence of leadership, work environment and morale on the performance of employees at the Office of regional revenue Labuhanbatu North either partially or simultaneously. The sample in this study amounted to 56 people. The analysis method used is descriptive analysis, classical assumption test, multiple Linear regression analysis, T test, F test, and coefficient of determination and the data is processed using the IBM SPSS Statistics 23 program. The results of the hypothesis test showed that partially motivation has a positive and significant effect on employee performance, it is seen from the value of thitung for leadership is thitung 2.822 > ttable 2.00, with a significant value of 0.007 < 0.05. The work environment has a positive and significant effect on Employee Performance, This is seen from the value of thitung for the work environment is thitung 3.481 > ttable 2.00, with a significant value of 0.001 < 0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, This can be seen from the value of thitung for work stress is thitung 2.540 > ttable 2.00, with a significant value of 0.024 < 0.05. The value of Ftable is 2.76, then based on Table 4.14 it can be seen that the value of F count 11.369 > 2.76, and the significant value of 0.000 < 0.05. This shows that simultaneously The Independent Variable has a positive and significant effect on the Dependent variable.*

***Keywords :** Leadership, Work Environment, Morale, Job Performance.*

I. Pendahuluan

Fenomena Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan salah satu sumber keuangan yang dimiliki oleh daerah. Pendapatan berasal dari berbagai komponen seperti pajak daerah, retribusi daerah, laba BUMD dan pendapatan lain-lain yang sah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara diharapkan dapat menjadi salah satu sumber keuangan yang dapat diandalkan dalam penyelenggaraan otonomi daerah. Dalam penyelenggaraan otonomi daerah, pemerintah daerah harus benar-benar menggali semaksimal mungkin potensi-potensi pendapatan di daerahnya. Sehingga, dalam pelaksanaannya tidak mengalami permasalahan yakni dalam hal pembiayaan.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dari beberapa hasil penerimaan daerah yaitu pajak daerah, retribusi daerah dan laba perusahaan daerah termasuk didalamnya pendapatan lain diluar pajak daerah dan retribusi daerah. Hasil penerimaan ini, daerah memiliki kekuasaan penuh dalam penggunaannya untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan daerah. Pendapatan Asli Daerah

berasal dari beberapa hasil penerimaan daerah yaitu pajak daerah, retribusi daerah dan laba perusahaan daerah termasuk di dalamnya pendapatan lain diluar pajak daerah dan retribusi daerah.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas – aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok atau karyawan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Fenomena Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar mencapai suatu tujuan.

Fenomena lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja.

Fenomena Semangat Kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan Prestasi Kerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya, untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan Prestasi Kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki Prestasi Kerja yang lebih baik

dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

II. Landasan Teori Dan Metode Penelitian

Landasan Teori

Penelitian ini Mengenai Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara telah banyak dilakukan seperti yang dikemukakan berbagai peneliti antara lain:

Saputra (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai kantor x. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode statistik deskriptif dengan pendekatan bersifat kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Jumlah sampel

penelitian yang digunakan adalah 86 responden. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dalam bentuk uji T dan uji F serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Sedangkan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh

Agustin (2019) Strategi Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Situbondo. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Metode penentuan lokasi penelitian menggunakan metode purposive area yaitu di PT. PLN (persero) Area Situbondo. Penentuan jumlah responden dalam penelitian ini menggunakan metode Total Sampling yaitu sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode: angket, observasi, wawancara, dan dokumen. Uji instrumen data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan editing, scoring, dan tabulasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial/statistik yaitu dengan menggunakan analisis garis regresi sederhana, analisis varian garis regresi, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang dapat dilihat dari besarnya $F_{hitung} = 157,380 > F_{tabel} = 4,10$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besarnya besarnya persentase Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo sebesar 80,6%. sedangkan sisanya yaitu 19,4% dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti masa kerja, beban kerja, pelatihan karyawan, gaji, dan lain-lain.

Anggraeni (2017) Pengaruh Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada CV Abisai Semarang) Penelitian dengan judul koordinasi memoderasi positif pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada CV Abisai Semarang memiliki sampel jenuh 60 karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan koordinasi sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa; 1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan, 2) Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan, 3) Koordinasi memoderasi positif pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja karyawan, 4) Koordinasi memoderasi positif pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Leadership/Kepemimpinan **Pegertian Kepemimpinan**

Menurut Liyana, (2018:23) kepemimpinan yang diambil oleh seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan dalam menjalankan visi misi perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan mengarahkan pencapaian tujuan perusahaan secara tepat pula. Begitupun sebaliknya apabila seorang

pemimpin salah dalam mengambil gaya kepemimpinan maka pengarahan tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi juga akan sulit dilaksanakan.

Menurut Nafisah, (2017:67) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Menurut Sukidin,(2019:76) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Faktor-Faktor Kepemimpinan

Menurut Idris, (2018:78) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
3. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
5. Harapan dan perilaku rekan.Pemimpin tim yang kurang percaya diri akan menumpahkan semua ide mereka pada tim dan tidak mendengarkan siapapun.

Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Sinaga,(2015: 53)Kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 1. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 2. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusankebahagiaan

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Qoyyimah et al., (2020:43)lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Sedangkan Sulaiman, (2018:77)lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap Prestasi Kerja karyawan. kondisi, keadaan, situasi dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh Sardanto, (2020:46) yaitu :

1. Penerangan Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting.
2. Suhu udara Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara.
3. Suara bising Meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres pegawai.
4. Penggunaan Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para pegawai. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para pegawai karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.
5. Ruang gerak yang diperlukan tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja di dalamnya.

Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Utama, (2018:66)indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
4. Kebisingan di tempat kerja salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
5. Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Akmal & Tamini, (2018:77) Semangat Kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat Semangat Kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu

Menurut Nafisah, (2018:77) menyatakan bahwa dengan Semangat Kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Semangat Kerja merupakan generalisasi sika-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan

Menurut Changgriawan, (2017:88) Semangat Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, Semangat Kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Semangat Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Semangat Kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Natalia, (2019:88) faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju.
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalamandan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja.
Faktor ini disebut sebagai penunjang Semangat Kerja bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
3. Gaji.

- Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan Semangat Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen.
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan Semangat Kerja pegawai.
 5. Pengawasan.
Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over .
 6. Faktor Instrinsik dan pekerjaan.
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
 7. Kondisi kerja.
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
 8. Aspek sosial dalam pekerjaan.
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
 9. Komunikasi.
Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
 10. Fasilitas.
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Indikator-Indikator Semangat Kerja

Menurut Qustolani, (2017:55) mengidentifikasi indikator Semangat Kerja sebagai berikut yaitu:

1. Gaji
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja . Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari Semangat Kerja . Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.
2. Promosi
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur Semangat Kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas Prestasi Kerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (employed centered) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (job centered).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya

Prestasi Kerja Pegawai

Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Wijaya(2017:34)Prestasi Kerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif Prestasi Kerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Prestasi Kerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Hidayat (2017:227) mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Riyanto, (2017:62) Prestasi Kerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi Prestasi Kerja yakni Prestasi Kerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Faktor-Faktor Prestasi Kerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Prestasi Kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi kerja (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Gawi,(2017:65)yang merumuskan bahwa:

1. Faktor Kemampuan

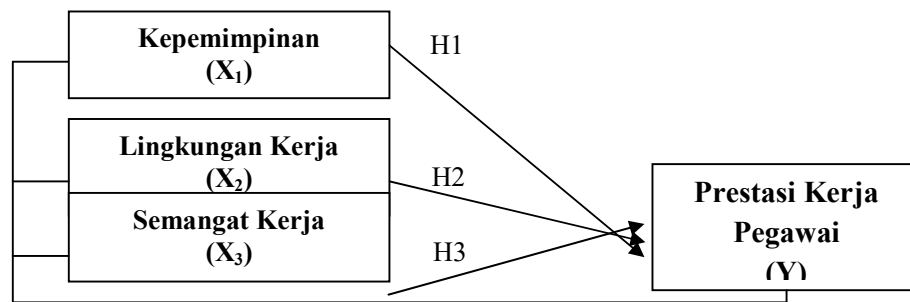
Secara psikologi, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi, IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai Prestasi Kerja maksimal.

2. Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiyono 2010:30). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

- H1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- H2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- H3. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- H4. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Metode Penelitian

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Variabel dalam penelitian ini dibagi

menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Menurut Situmorang dan Lufti (2014:45) mengemukakan analisis regresi linear berganda Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Semangat Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai(Y) Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara

Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independen). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen). Bentuk dari persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

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

Keterangan:

Y	= Prestasi Kerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= Semangat Kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictornya*. Range nilai dari R^2 adalah 0-1. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik.

Pada intinya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Semangat Kerja (X_3) Terhadap Pegawai(Y) Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah secara bersama-sama, dimana: $0 \leq R^2 \leq 1$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f). Menurut Situmorang dan Lufti (2014:45) yaitu:

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Semangat Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai(Y) Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Semangat Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai(X_4) Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Semangat Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendaatan daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Semangat Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai(X_4) Pada Dinas Badan pendapatan Daerah Kabupaten Labhanbatu. Perumusan hipotesisnya yaitu:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
- Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

III. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengolahan data dengan spss didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.1638	3.457	

Kepemimpinan	.333	.119	.301
Lingkungan Kerja	.402	.225	.3516
Semangat Kerja	.292	.225	.2167

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = -0,1638 + 0,333X_1 + 0,402 X_2 + 0,292 X_3$$

Koefisien Regresi Kepemimpinan menunjukkan Hubungan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien Kepemimpinan sebesar 0,333. Berarti setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar 0,333 akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar satu kali

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,402. Berarti setiap Peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,402 akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar satu kali.

Koefisien Regresi Semangat Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,292. Berarti setiap Peningkatan Semangat Kerja sebesar 0,292 akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,satu kali.

Nilai Konstanta sebesar -,01638 menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan sebesar -0,1638 dengan ada atau tidaknya pengaruh dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja .

Uji T

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Diketahui T tabel pada distribusi $\alpha : 0,05$ maka t_{tabel} (0,05 : 51) adalah 2,00. Uji T ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Hasil Uji T dapat dilihat dibawah ini :

Hasil olah data spss adalah sebagai berikut

Tabel 2. Uji parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.1638	3.457		-.185	.854
Kepemimpinan	.333	.119	.301	2.822	.007
Lingkungan Kerja	.402	.225	.3516	3.481	.001
Semangat Kerja	.292	.225	.2167	2.540	.024

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Kepemimpinan adalah t_{hitung} sebesar $2,822 > t_{tabel}$ $2,00$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan maka hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan diterima..
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Lingkungan Kerja adalah t_{hitung} sebesar $3,481 > t_{tabel}$ $2,00$, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, maka hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja diterima.
3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Semangat Kerja adalah t_{hitung} sebesar $2,540 > t_{tabel}$ $2,00$ dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Semangat Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
4. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Kepemimpinan ($2,822 > 2,00$), variabel Lingkungan Kerja ($3,481 > 2,00$), dan variabel Semangat Kerja ($2,540 > 2,00$). Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja , berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan (secara bersama-sama) apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Tabel 3. Uji Simultan F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	167.565	3	55.855	11.369	.000 ^b
Residual	245.639	50	4.913		
Total	413.204	53			

a. Dependent Variable: Y= Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), X3= Semangat Kerja , X2= Lingkungan Kerja, X1= Kepemimpinan

Nilai α : $0,05$ nilai F_{tabel} df_1 : 3 , df_2 : $56 - (4 - 1) = 53$ adalah $2,76$. Maka berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa nilai F_{hitung} $11,369 > 2,76$ dan nilai signifikan $0,000 <$

0,05 ini menunjukkan bahwa sekumpulan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan (R^2) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan Variabel Independent dalam mempengaruhi Variabel Dependen. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.637 ^a	.406	.370	2.21648	2.0

a. Predictors: (Constant), X3= Semangat Kerja , X2= Lingkungan Kerja, X1= Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y= Prestasi Kerja

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,406. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 40,60%.

IV. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan , hal ini dilihat dari Nilai t_{hitung} untuk Kepemimpinan adalah $t_{hitung} 2,822 > t_{tabel} 2,00$ nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara Parsial Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan , hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja adalah $t_{hitung} 3,481 > t_{tabel} 2,00$, dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Secara Parsial Semangat Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan , hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} untuk Semangat Kerja adalah $t_{hitung} 2,540 > t_{tabel} 2,00$, nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Nilai F_{tabel} pada distribusi 3 : 51 adalah 2,76, maka berdasarkan tabel 4.24 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} 11,369 > 2,76$, dan Nilai Signifikan $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa secara Simultan Variabel Bebas atau Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Tidak Bebas atau Dependent.

5. Hasil Output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,406. Hal ini berarti 40,60% Variabel Bebas atau Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Tidak Bebas atau Dependent dan sisanya sebesar 59,40% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Bagi Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara
Saran yang dapat peneliti berikan adalah diharapkan bahwa Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara lebih memperhatikan dan memahami dengan baik hal-hal yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.
2. Bagi Karyawan
Penelitian ini di harapkan mampu menjadi pendorong untuk selalu berusaha meningkatkanKepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja agar karyawan merasa nyaman bekerja ke Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Bagi Peneliti di masa mendatang
Diharapkan dapat lebih baik lagi untuk melakukan penelitian, seperti memahami dengan baik isi kuesioner yang di sebarakan kepada responden, agar data yang diperoleh benar-benar menunjukkan karakteristik dari responden, dan diusahakan sebisa mungkin dapat mencegah ketika responden akan menjawab secara sembarangan

V. Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/20.35794/emba.v7i3.23747>
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2011). Pengaruh Pelatihan Kerja dan KepemimpinanKerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–216.
- Arif Yusuf Hamali. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt X Bandung. *Pengaruh Motivasi*, 77–816.
- Ayu, M., & Sunrowiyati, S. (2018). *Analisis Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi*. 43–53.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*.
- Donggala, B., & Ri, K. K. (1003). (Studi Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber. *Jurnal Katalogis*, 3(11), 5–7.
- Dwiantono, B. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Tanaman Pabrik Gula Semboro Dengan Komitmen Organisasional Sebagai*

Variabel Intervening.

- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90–209.
- Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(2), 23–33.
- Hendrich, M., & Trianto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi Dan Bisnis)*, 2(2), 30–50.
- Mohammad, H., Qudah, A. Al, Osman, A., & Qudah, H. M. Al. (2024). The Effect Of Human Resources Management Practices On Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 3(9), 229–254.
- Mulyadi, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*.
- Musnadi, S. (2017). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Kematangan Emosional Terhadap Kepemimpinan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja *Jurnal Magister Manajemen*.
- Nasution, N. L. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. *Ecobisma*, 2(1), 73–90. <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/720/707>
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee' productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, 16(4), 162–75. <https://doi.org/20.35808/ijeba/175>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Semangat Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/20.305916/jimb.v20i1.2987>
- Rafik Prasetyo Usadi, Mahmudah Enny Widyaningrum, N. I. (2018). Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Adira Multi Finance Di Surabaya Rafik Prasetyo Usadi , Mahmudah Enny Widyaningrum , Nurul Iman Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Bhayangkara Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 4016–424.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(16), 167–71.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 2(9), 8833–8842. www.textroad.com
- Sitepu, A. (2023). Beban kerja dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara tbk cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/20.35794/emba.vli4.2871>
- Sutoyo. (2011). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap

- Prestasi Kerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *Administrasi Bisnis*, 4(3), 1698-722. <https://media.neliti.com/media/publications/257073-ID-pengaruh-beban-kerja-lingkungan-kerja-da.pdf>
- Tampi, B. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Thio Trijoni Dra. Nuryanti, M.Si Taufiqurrahman, SE., M.Sc., M. P., & Faculty. (2024). motivation and leadership the job satisfaction of employees at PT Adira Finance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 1-17.
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2025). Dan Pengembangan Semangat Kerja Wisata Agro (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41-59. <https://doi.org/20.9744/jmk.17.2.235>.