

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. SDM bersifat efektif dan diatur dengan benar maka meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang buruk dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja, tingkat turnover yang tinggi, dan ketidakpuasan pegawai.

Salah satu kunci utama dalam manajemen SDM adalah kemampuan untuk merekrut dan melatih pegawai. Proses seleksi pegawai memastikan perusahaan mendapatkan calon yang mempunyai motivasi kerja dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah itu, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan program pembelajaran yang berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan (Sutrisno, 2020), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan bisnis perusahaan dengan pengembangan karier individu. Menurut mereka, manajemen SDM yang berhasil tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga pada pencapaian tujuan dan perkembangan karier pegawai, yang akhirnya akan mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik.

Pembinaan pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu faktor kunci untuk mencapai kesuksesan organisasi adalah memiliki pegawai yang kompeten, bertanggung jawab, dan memiliki sikap yang sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2017)

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah warga negara Indonesia yang bekerja sebagai pegawai pemerintah, baik sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). ASN memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan pemerintahan, dengan amanat utama untuk melayani kepentingan masyarakat secara luas. Karena itu, ASN harus memiliki kompetensi dan kapasitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan, agar dapat mencapai kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Keberadaan dan pengelolaan ASN diatur secara tegas dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Salah satu regulasi penting yang mengatur tentang ASN adalah Undang-Undang No. 20 Tahun 2023, yang memuat aturan tentang hak, kewajiban, penempatan pekerja temporer, serta tata cara kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Selain itu, Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur mengenai prinsip dasar ASN, yang bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional, netral, dan bebas dari pengaruh politik serta praktik-praktik korupsi.

Pemerintah Kabupaten atau Kota dibagi dalam wilayah administratif yang disebut Kecamatan. Pimpinan di tingkat kecamatan dikenal sebagai Camat, yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) yang diangkat oleh pemerintah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati atau Wali Kota. Secara administratif, Kecamatan Duren Sawit termasuk dalam wilayah Kota Administratif Jakarta Timur.

Kecamatan Duren Sawit terdiri dari tujuh kelurahan, yaitu Pondok Bambu, Duren Sawit, Pondok Kelapa, Pondok Kopi, Malaka Jaya, Malaka Sari, dan Klender. Kecamatan ini memiliki peran strategis dalam pelayanan publik dan pembangunan daerah. Pada tahun 2023, jumlah penduduk Kecamatan Duren Sawit tercatat sebanyak 414.604 jiwa, dengan kepadatan penduduk mencapai 18.305 jiwa per kilometer persegi. Kecamatan ini

terbagi menjadi 97 RW dan 1.113 RT, yang masing-masing memiliki fungsi dalam mendukung kebutuhan masyarakat melalui berbagai fasilitas dan layanan publik.

Berdasarkan data demografis dan kebutuhan masyarakat, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik di Kecamatan Duren Sawit. Instruksi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai harus mempertimbangkan kebutuhan serta karakteristik masing-masing individu, mengingat kompleksitas dan keragaman tugas serta tanggung jawab yang ada di wilayah ini. Kondisi ini dapat mempengaruhi semangat kerja para pegawai. Oleh karena itu, Camat, sebagai pemimpin di tingkat kecamatan, memegang peran yang sangat penting dalam memberikan motivasi, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan menerapkan pola kerja yang efisien.

Kecamatan adalah unit administratif yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah kota atau kabupaten. Tugas utama kecamatan mencakup pelayanan publik, koordinasi dengan kelurahan dalam melaksanakan program pembangunan, serta pengawasan dalam menyelesaikan perselisihan di masyarakat, terutama dalam memastikan bahwa kebijakan pemerintah diterapkan dengan baik. Camat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas ini sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2018. Mengingat banyaknya pekerjaan yang harus dikelola di kantor kecamatan, diperlukan manajemen yang efektif, pembagian tugas yang jelas, dan dukungan sumber daya yang memadai agar semua layanan publik dan administrasi dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara, kuis, serta pra-penelitian yang dilakukan terhadap 50 pegawai Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur, dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan variable - variabel seperti kepemimpinan,

lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, berikut adalah hasil dari pra-penelitian tersebut

Tabel 1.1 Pra-Penelitian Variabel Kepemimpinan Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor Total	Skor Ideal	Presentase (%)	Keterangan
			STS	TS	KS	S	SS				
			1	2	3	4	5				
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pemimpin mampu memberikan pembagian tugas	11	14	6	8	11	144	250	46 %	Cukup
2	Kemampuan Memotivasi	Pemimpin dapat memberikan contoh dengan kompetensi dan hasil kinerja yang di milikinya	11	15	8	7	9	138	250	56 %	Cukup
3	Kemampuan Komunikasi	Pemimpin mampu menjelaskan perintah kerja kepada pegawai	15	14	11	8	2	118	250	48 %	Kurang
4	Kemampuan Mengendalik an Bawahan	Pemimpin dapat memberikan Ketegasan hukuman kepada pegawai	17	15	9	7	15	112	250	45 %	Kurang
5	Tanggung Jawab	Pemimpin siap menerima kesalahan pekerjaan yang di lakukan pegawai	12	23	6	5	4	116	250	47 %	Cukup
Jumlah								628	1250	51%	Kurang

Sumber : Hasil olah data pra-penelitian di Kecamatan Duren Sawit tahun 2024

Keterangan :

- Skor Penilaian dan Perhitungan Skala Likert
- 80-100% = Baik, 60-80% = Cukup, 0-59% = Kurang
- STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju
- Indeks persen (%) = Total skor / Y x 100%
- Jumlah Responden: 50 orang dan Jumlah Pernyataan: 5 soal

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa fenomena kepemimpinan menunjukkan masih perlu ditingkatkan secara signifikan. Hal ini terlihat dari skor ideal 1250 hingga skor total yang diperoleh sebesar 628 atau rata-rata 51% atau Kurang, yang artinya belum maksimal atau belum mendapatkan nilai baik. Mempertimbangkan pernyataan yang mendapat nilai rendah yaitu Pemimpin mampu menjelaskan perintah kerja kepada pegawai dan Pemimpin dapat memberikan Ketegasan hukuman kepada pegawai. Dalam pernyataan ini dapat diketahui bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan bersikap tegas dalam memberikan arahan serta sanksi kepada pegawai, seperti yang dikemukakan melalui (Pasolong, 2021), di antara berbagai tugas pemimpin birokrasi, tugas tersulit yang harus dilakukan adalah bagaimana memotivasi pengikut dan bawahannya untuk bekerja lebih keras, bertanggung jawab, dan mau melakukan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 1.2 Pra-Penelitian Variabel Lingkungan kerja Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor Total	Skor Ideal	Presentase (%)	Keterangan
			STS	TS	KS	S	SS				
			1	2	3	4	5				
1	Fasilitas	Pegawai mendapatkan kendaraan atau kelengkapan dinas	8	8	10	12	12	162	250	65 %	Cukup
2	Kebisingan	Ruangan kerja sangat nyaman karena terdapat ruang – ruang kerja khusus untuk menghindari kebisingan situasi kerja	13	14	14	6	2	122	250	49 %	Kurang
3	Sirkulasi udara	Ruang kerja terdapat jendela dan ada pendingin udara (AC)	14	16	7	8	5	124	250	50%	Kurang

4	Hubungan kerja	Pemimpin selalu mau menyapa pegawai dan mendengarkan pendapat pegawai	6	12	16	9	7	149	250	60 %	Cukup
5	Kebutuhan psikologikal	Organisasi memberikan kebijakan untuk pegawai dapat bekerja sesuai keadaan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan	8	5	7	15	15	174	250	70%	Cukup
Jumlah								731	1250	59 %	Kurang

Sumber : Hasil olah data pra-penelitian di Kecamatan Duren Sawit tahun 2024

Keterangan :

- Skor Penilaian dan Perhitungan Skala Likert
- 80-100% = Baik, 60-80% = Cukup, 0-59% = Kurang
- STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju
- Indeks persen (%) = $\text{Total skor} / Y \times 100\%$
- Jumlah Responden: 50 orang dan Jumlah Pernyataan: 5 soal

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja menunjukkan hasil yang memerlukan perhatian lebih. Total skor yang diperoleh adalah 731 dari skor ideal 1250, menghasilkan nilai rata-rata sebesar 59 %, yang tergolong dalam kategori Kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki karena belum mencapai nilai yang optimal. Salah satu pernyataan dengan skor rendah berkaitan dengan kebisingan, yaitu "Ruangan kerja kurang nyaman disebabkan oleh kurangnya ruang kerja khusus untuk menghindari kebisingan situasi kerja." Selain itu, aspek lain yang perlu diperhatikan adalah sirkulasi udara dan hubungan kerja. Dengan demikian, diperlukan perbaikan dalam hal pengaturan ruang kerja, peningkatan sirkulasi udara, serta pengelolaan kebisingan agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan produktif. Menurut (Kusuma, 2021), lingkungan kerja mencakup tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari, dan lingkungan ini memiliki pengaruh besar terhadap motivasi serta kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu,

perbaikan terhadap aspek-aspek lingkungan kerja yang kurang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Pra-Penelitian Variabel Motivasi Kerja Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor Total	Skor Ideal	Presentase (%)	Keterangan
			STS	TS	KS	S	SS				
			1	2	3	4	5				
1	Kebutuhan psikologikal	Pegawai mendapatkan keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan	16	15	10	4	5	117	250	47 %	Kurang
2	Kebutuhan rasa aman	Karyawan di berikan asuransi atau tanggungan bila terjadi kecelakaan kerja	10	11	8	9	12	152	250	61 %	Cukup
3	Kebutuhan social	Adanya liburan bersama semua pegawai	6	10	6	13	15	171	250	69 %	Cukup
4	Kebutuhan penghargaan	Adanya kenaikan gaji untuk pegawai yang sudah lama bekerja	8	11	7	13	11	158	250	64 %	Cukup
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Organisasi memberikan kenaikan jabatan bagi pegawai yg mempunyai kinerja berprestasi	15	11	5	10	9	137	250	55 %	Kurang
Jumlah								735	1250	59 %	Cukup

Sumber : Hasil olah data pra-penelitian di Kecamatan Duren Sawit tahun 2024

Keterangan :

- Skor Penilaian dan Perhitungan Skala Likert
- 80-100% = Baik, 60-80% = Cukup, 0-59% = Kurang
- STS: Sangat Tidak Setuju. TS: Tidak Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju
- Indeks persen (%) = $\text{Total skor} / Y \times 100\%$
- Jumlah Responden: 50 orang dan Jumlah Pernyataan: 5 soal

Berdasarkan Tabel 1.3, fenomena motivasi kerja dapat dilihat dari hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 735 dari skor ideal 1250, atau dengan nilai rata-rata 59%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum mencapai tingkat maksimal atau masih mempunyai nilai cukup. Salah satu pernyataan dengan nilai rendah berkaitan

dengan ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima oleh pegawai, serta kurangnya pemberian kenaikan jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja berprestasi. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong kegairahan seseorang untuk bekerja dengan baik, berkolaborasi, dan berusaha secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Amalia & Awaliyah, 2025). motivasi kerja adalah kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Tabel 1.4 Pra-Penelitian Variabel Kinerja Pegawai Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor Total	Skor Ideal	Presentase (%)	Keterangan
			STS	TS	KS	S	SS				
			1	2	3	4	5				
1	Kuantitas hasil kerja	Pegawai di berikan hasil laporan kinerja yang jelas sehingga dapat mendapatkan kompensasi yang adil	11	9	7	10	13	155	250	63 %	Cukup
2	Kualitas hasil kerja	Pegawai di berikan pelatihan dan dapat meningkatkan kinerja atau hasil pekerjaan	18	13	9	6	4	115	250	47 %	Kurang
3	Ketepatan waktu	Organisasi memberikan kebijakan kepada pegawai yang tidak tepat waktu dalam pengerjaan	12	5	9	11	13	158	250	64 %	Cukup
4	Kemampuan bekerjasama	Terdapat Team Work atau Kelompok kerja yang di atur secara tepat berdasarkan kemampuan kompetensi anggotanya.	14	12	11	7	6	129	250	52 %	Kurang

5	Kuantitas hasil kerja	Pegawai di berikan hasil laporan kinerja yang jelas sehingga dapat mendapatkan kompensasi yang adil	13	6	8	8	15	156	250	63 %	Cukup
Jumlah								713	1250	58 %	Kurang

Sumber : Hasil olah data pra-penelitian di Kecamatan Duren Sawit tahun 2024

Keterangan :

- Skor Penilaian dan Perhitungan Skala Likert
- 80-100% = Baik, 60-80% = Cukup, 0-59% = Kurang
- STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju
- Indeks persen (%) = $\text{Total skor} / Y \times 100\%$
- Jumlah Responden: 50 orang dan Jumlah Pernyataan: 5 soal

Berdasarkan Tabel 1.4, fenomena kinerja pegawai dapat dilihat dari total skor yang diperoleh, yaitu sebesar 713 dari skor ideal 1250, atau dengan nilai rata-rata 58 % atau hanya mendapat nilai kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum mencapai tingkat yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Salah satu pernyataan dengan nilai rendah berkaitan dengan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai, Selain itu, tidak terdapat *team work* atau Kelompok kerja yang di atur secara tepat berdasarkan kemampuan kompetensi anggotanya, sehingga terjadi Terdapatnya tumpang tindih tugas, kurangnya koordinasi antar bagian, atau bahkan kesalahan dalam pembagian tugas dapat terjadi, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Harapannya, dengan pengelolaan yang tepat, pegawai dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Angga & Frimayasa, 2023).

Tabel 1.5 Perbandingan Variabel Kepemimpinan Pertahun

No	Indikator Kepemimpinan	Presentase (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Kurangnya Transparansi & Komunikasi Efektif	55%	53%	36%	32%	40%
2	Gaya Kepemimpinan Otokratis	50%	55%	34%	32%	39%

3	Keterbatasan Responsivitas terhadap Perubahan	54%	53%	37%	38%	43%
4	Kebijakan yang Tidak Konsisten	53%	56%	35%	33%	40%
5	Kurangnya Dukungan terhadap Pegawai (mis. dalam pelatihan & kesejahteraan)	52%	54%	36%	34%	41%
6	Kurangnya Inovasi dalam Pemanfaatan Teknologi	60%	58%	40%	39%	45%
7	Minimnya Keterlibatan Masyarakat & Pegawai dalam Pengambilan Keputusan	65%	63%	40%	38%	55%

Sumber :

- Badan Pusat Statistik. Kota Jakarta Timur dalam Angka 2020 – 2024
- Situs Resmi BPS: www.bps.go.id
- Data Olahan Peneliti 2024 di kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur

Berikut Penjelasan Tabel 1.5:

1. Kurangnya Transparansi & Komunikasi Efektif:

- Persentase pegawai atau responden yang menilai bahwa informasi, kebijakan, dan keputusan strategis dari pimpinan belum dikomunikasikan dengan jelas.
- Perkembangan: Penurunan dari 55% tahun 2020 ke 32% pada tahun 2023, tapi terjadi penurunan kembali 40% di tahun 2024 mengindikasikan adanya perbaikan meskipun tantangan masih ada dan kesimpulannya bahwa sejak jaman pandemic Tahun 2020 sampai tahun 2021 kembali ke jaman normal tahun 2022 sampai tahun 2023, tetapi terjadi perubahan kenaikan kembali di tahun 2024.

2. Gaya Kepemimpinan Otokratis:

- Mengukur persepsi negatif terhadap gaya kepemimpinan yang bersifat top-down tanpa melibatkan pegawai secara aktif.
- Perkembangan: Turun dari 50% tahun 2020 ke 32% pada tahun 2023, tapi kembali terjadi kenaikan 39% di tahun 2024, menunjukkan adanya pergeseran ke arah kepemimpinan yang lebih partisipatif.

3. Keterbatasan Responsivitas terhadap Perubahan:

- Persentase yang menilai pimpinan lambat atau kurang responsif dalam merespons perubahan dan inovasi, khususnya di masa krisis.

- b. Perkembangan: Menurun dari 54% tahun 2020 ke 38% pada tahun 2023 tapi terjadi kenaikan kembali 43% di tahun 2024 sebanyak, meskipun responsivitas masih perlu ditingkatkan.

4. Kebijakan yang Tidak Konsisten:

- a. Indikator ini menggambarkan persepsi terhadap inkonsistensi dalam kebijakan yang dikeluarkan, terutama selama periode ketidakpastian pandemi.
- b. Perkembangan: Turun dari 53% tahun 2020 ke 33% pada tahun 2023 tapi terjadi kenaikan kembali 40% pada tahun 2024 dan berarti sejak jaman pandemic ke jaman normal telah menunjukkan perbaikan, namun konsistensi kebijakan masih menjadi perhatian.

5. Kurangnya Dukungan terhadap Pegawai:

- a. Menggambarkan persepsi kurangnya dukungan dalam bentuk pelatihan, insentif, dan program kesejahteraan untuk menghadapi tantangan selama pandemi dan pasca pandemi.
- b. Perkembangan: Penurunan dari 52% tahun 2020 ke 34% pada tahun 2023 tapi terjadi penurunan kembali 41% di tahun 2024, hal ini menandakan adanya upaya perbaikan, meskipun dukungan tersebut masih dirasakan belum optimal.

6. Kurangnya Inovasi dalam Pemanfaatan Teknologi:

- a. Menunjukkan persepsi bahwa pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam pelayanan publik dan manajemen internal belum maksimal.
- b. Perkembangan: Turun dari 60% tahun 2020 ke 39% pada tahun 2023, tapi terjadi kenaikan kembali 45% tahun 2024, mengindikasikan peningkatan dalam inovasi, namun tantangan teknologi masih perlu diatasi.

7. Minimnya Keterlibatan Masyarakat & Pegawai dalam Pengambilan Keputusan

- a. Persentase yang menunjukkan bahwa masyarakat dan pegawai merasa kurang

dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

- b. Perkembangan: Menurun dari 65% tahun 2020 ke 55% pada tahun 2023, tapi menurun kembali 55% di tahun 2024 menunjukkan perbaikan dalam mekanisme partisipatif, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Berdasarkan fenomena kepemimpinan ini, maka sesuai dengan (Hasibuan, 2019) yaitu kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan sedemikian rupa sehingga mereka ingin bekerja sama dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam segala situasi seperti pada masa pandemi tahun 2020 sampai masa pasca pandemi tahun 2022 sampai tahun 2024 atau masa normal bekerja, di butuhkan kepemimpinan yang dapat memberikan arahan kepada pegawai menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan hasil yang maksimal..

Tabel 1.6 Perbandingan Variabel lingkungan kerja Pertama

Tahun	Kondisi Kerja	Tantangan	Fasilitas	Kinerja	Keterangan
2020	Awal pandemi membawa perubahan besar. Banyak karyawan mulai bekerja dari rumah (WFH) atau mengikuti sistem kerja bergiliran untuk mematuhi protokol kesehatan.	Pegawai harus mempunyai kemampuan teknologi digital dan belajar dengan waktu yang singkat karena adanya Pandemi serta harus melakukan kemampuan pelaksanaan rapat daring dan penyelesaian tugas secara online tepat waktu	Sarana kebersihan, seperti hand sanitizer dan alat pengukur suhu, diperbanyak di tempat kerja.	Produktivitas menurun karena kendala adaptasi terhadap cara kerja baru.	Awal Pandemi COVID-19
2021	Pandemi masih berlangsung, namun kebijakan kerja mulai stabil dengan kombinasi WFH dan WFO (<i>Work from Office</i>).	Tingkat ketidak hadirannya karyawan meningkat, terutama pada akhir tahun, seperti yang dicatat pada data absensi. Hal ini memengaruhi efektivitas kerja.	Infrastruktur teknologi diperbaiki untuk mendukung kerja hibrida, seperti peningkatan jaringan interne kantor.	Mulai ada peningkatan produktivitas seiring adaptasi terhadap kebiasaan baru.	Masa Penyesuaian

2022	Banyak karyawan kembali bekerja di kantor secara penuh. Fokus mulai beralih ke efisiensi kerja dan produktivitas.	Mengembalikan budaya kerja disiplin setelah pandemi menjadi prioritas. Namun, ketidak hadiran masih menjadi isu akibat kebiasaan yang terbentuk selama pandemi.	Pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi karyawan pasca-pandemi mulai diadakan.	Produktivitas menunjukkan peningkatan, namun belum kembali ke tingkat optimal.	Pemulihan Pasca-Pandemi
2023	Lingkungan kerja semakin fokus pada digitalisasi, dengan penggunaan aplikasi untuk absensi dan manajemen tugas.	Beberapa karyawan menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru, sehingga diperlukan pelatihan tambahan	Sistem absensi elektronik diterapkan untuk meningkatkan akurasi dan transparansi data kehadiran	Produktivitas meningkat seiring dengan penguatan sistem dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja.	Modernisasi Proses Kerja
2024	Lingkungan kerja menurun kembali dengan budaya disiplin yang mulai terbentuk dengan kesiapan pegawai, Pemanfaatan teknologi semakin maksimal	Tetap ada kebutuhan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar tidak hanya fokus pada hasil tetapi juga kesejahteraan mereka	Peningkatan kualitas ruang kerja, seperti menyediakan area istirahat dan fasilitas kesehatan, menjadi perhatian utama	Produktivitas mencapai tingkat optimal, dengan lebih sedikit isu terkait ketidakhadiran karyawan.	Fokus pada Efisiensi dan Pengembangan SDM

Sumber :

- Badan Pusat Statistik. Kota Jakarta Timur dalam Angka 2020 – 2024
- Situs Resmi BPS: www.bps.go.id
- Data Olahan Peneliti 2024 di kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur

Berdasarkan tabel 1.6 terdapat fenomena Lingkungan kerja di Kecamatan Duren Sawit yaitu menunjukkan perjalanan transformasi signifikan dari 2020 hingga 2024. Tantangan utama berupa adaptasi terhadap pandemi, penurunan disiplin kerja, dan kendala teknologi perlahan diatasi melalui kebijakan modernisasi, pelatihan, dan peningkatan pengawasan. Tapi pada tahun 2024 terjadi penurunan kembali, Fenomena ini mencerminkan kebutuhan akan pengelolaan SDM yang lebih terarah dan responsif terhadap perubahan situasi. Menurut (Hasibuan, 2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada sejauh mana kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi oleh organisasi. Oleh karena itu, Manajemen perlu memperhatikan berbagai faktor yang

dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan, seperti kondisi lingkungan kerja, pemberian penghargaan yang sesuai, serta hubungan yang baik antar rekan kerja.

Tabel 1.7 Perbandingan Variabel Motivasi kerja Tahun

Tahun	Kondisi Motivasi kerja	Faktor Yang Mempengaruhi	Upaya Peningkatan Motivasi	Keterangan
2020	Motivasi kerja menurun drastis akibat ketidakpastian pandemi. Karyawan menghadapi tekanan mental, perubahan pola kerja, dan ketakutan akan keselamatan	- Kebutuhan Fisiologis dan Keamanan, yaitu Ketakutan terhadap kesehatan dan stabilitas kerja menjadi perhatian utama. - Kurangnya Interaksi Sosial yaitu Sistem WFH mengurangi hubungan antar karyawan, mengurangi kebutuhan sosial yang diidentifikasi oleh Hasibuan.(2019).	- Penyediaan fasilitas kesehatan seperti masker, hand sanitizer, dan pemeriksaan kesehatan secara rutin. - Pelaksanaan rapat daring untuk menjaga komunikasi.	Awal Pandemi COVID-19
2021	Motivasi masih menurun karena karyawan beradaptasi dengan sistem kerja hybrid. Namun, tingkat ketidak hadirannya tinggi di akhir tahun menunjukkan masih adanya demotivasi.	- Kurangnya Sanksi Tegas yaitu Ketidakhadiran tanpa konsekuensi tegas menurunkan disiplin kerja. - Kebutuhan Penghargaan yaitu Kurangnya pengakuan terhadap kinerja individu menyebabkan motivasi intrinsik menurun.	- Penyempurnaan sistem absensi manual menjadi elektronik untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. - Insentif tambahan bagi karyawan yang hadir secara konsisten.	Masa Adaptasi
2022	Motivasi meningkat seiring dengan kembalinya pola kerja normal di kantor. Karyawan mulai merasa stabil secara ekonomi dan sosial.	- Pemenuhan Kebutuhan Sosial: Interaksi langsung di kantor membantu memenuhi kebutuhan hubungan antar pribadi. - Fokus pada Pertumbuhan: Pelatihan kerja mulai diberikan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.	- Pelatihan rutin untuk pengembangan keterampilan teknis dan soft skills. - Peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan untuk membangun kepercayaan.	Pemulihan Pasca-Pandemi
2023	Motivasi kerja semakin baik karena penerapan teknologi yang mempermudah tugas sehari-hari. Namun, beberapa karyawan menghadapi tantangan dalam adaptasi terhadap sistem baru.	- Self-Efficacy: Karyawan yang merasa percaya diri terhadap kemampuan adaptasi menunjukkan motivasi yang lebih tinggi. - Peningkatan Pengawasan: Sistem absensi elektronik membuat karyawan lebih bertanggung jawab.	- Pendampingan dan pelatihan bagi karyawan yang kurang mahir teknologi. - Program penghargaan berbasis kinerja untuk mendorong produktivitas.	Modernisasi dan Transformasi Digital

2024	Motivasi kerja mencapai titik menuirun kembali. Budaya kerja disiplin terbentuk, didukung oleh kebijakan penghargaan dan kesejahteraan karyawan.	- Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri: Karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, baik secara profesional maupun pribadi, untuk mencapai potensi maksimal mereka - Kesejahteraan Karyawan: Fasilitas kesehatan dan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan motivasi intrinsik.	- Penyediaan fasilitas tambahan seperti area istirahat dan program kesejahteraan mental. - Peningkatan transparansi dalam penilaian kinerja dan promosi.	Fokus pada Efisiensi dan Kepuasan Kerja
------	--	--	---	---

Sumber :

- Badan Pusat Statistik. Kota Jakarta Timur dalam Angka 2020 – 2024
- Situs Resmi BPS: www.bps.go.id
- Data Olahan Peneliti 2024 di kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur

Berdasarkan tabel 1.7 terdapat data motivasi kerja di Kecamatan Duren Sawit, yaitu menjelaskan fenomena motivasi kerja yang signifikan pada awal pandemi tahun 2020 sampai tahun 2021, Motivasi kerja mengalami penurunan akibat ketidakpastian, minimnya interaksi sosial, dan kurangnya pengawasan tegas. Faktor eksternal, seperti pandemi dan adaptasi terhadap sistem kerja baru, memberikan dampak negatif pada semangat kerja karyawan. Namun, pada tahun 2022 sampai tahun 2023, motivasi kerja mulai meningkat seiring kembalinya pola kerja normal. Tapi di tahun 2024 terjadi tingkat penurunan sedikit. Pegawai dituntut untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ada dan mengambil tindakan kerja yang lebih tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019), Motivasi kerja adalah salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara optimal.

Tabel 1.8 Perbandingan Variabel Kinerja Pegawai Pertahun

No	Kategori	Tahun				Keterangan
		2018 Sampai 2019	2020 Sampai 2021	2022 Sampai 2023	2024	
1	Tingkat Keterlambatan Pegawai	27%	51%	34%	36%	Tahun 2018 sampai tahun 2019 jaman sebelum pandemi sebanyak 20%, hal ini dapat di katakan kinerja bagus dan hanya sedikit permasalahan tentang kinerja

						- Tahun 2020 sampai tahun 2021 pada awal pandemi, tercatat banyak WFH atau bekerja di rumah dan mengakibatkan kontrol / pengawasan kepada pegawai lemah - Tahun 2022 sampai tahun 2023 pada masa normal, banyak perubahan tapi belum Normal seperti tahun 2018 dan tahun 2019) - Tahun 2024 terjadi kenaikan kembali sebanyak 36%, membuktikan sedikit kenaikan <u>Simpulan</u> : Selama pandemi, banyak pegawai bekerja dari rumah (WFH), sehingga mereka terbiasa dengan fleksibilitas waktu. dan Beberapa pegawai mengalami perubahan pola pikir setelah pandemi, termasuk berkurangnya semangat kerja atau meningkatnya stres akibat tuntutan kerja yang kembali normal
2	Kasus Maladministrasi (keterlambatan, pungli, dll)	26%	52%	35%	38%	- Tahun 2020 sampai tahun 2021 pada awal pandemi, tercatat banyak keluhan dari masyarakat - Tahun 2022 sampai tahun 2023 pada masa normal, banyak perubahan dan terdapat kenaikan di tahun 2024, tapi belum Normal seperti tahun 2018 dan tahun 2019 <u>Simpulan</u> : Selama pandemi, banyak sektor pemerintah dan pelayanan publik beralih ke sistem kerja daring (online) dan pembatasan tatap muka, yang memperlambat proses administrasi dan pegawai sekarang, saat kembali ke kantor atau ke sistem hybrid, tekanan untuk mengejar pekerjaan yang tertunda dapat meningkatkan stres dan mempengaruhi kualitas pelayanan
3	Pelayanan Lambat & Tidak Responsif	24%	49%	32%	33%	- Tahun 2020 sampai tahun 2021 pada awal pandemi, tercatat Banyak Banyak keluhan dari masyarakat, pada tahun 2022 sampai tahun 2023 pada masa normal, banyak perubahan tapi belum Normal seperti tahun 2018), dan terdapat penurunan menjadi 33% di tahun 2024 <u>Simpulan</u> : Banyak pegawai yang selama pandemi bekerja dengan sistem fleksibel atau lebih sedikit beban kerja, namun kini kembali harus menghadapi volume pekerjaan yang lebih besar.
4	Pungutan Liar	25%	55%	35%	36%	- Tahun 2020 sampai tahun 2021 pada awal pandemi, tercatat Tinggi / Ada laporan - Tahun 2022 sampai tahun 2023 pada masa normal, banyak perubahan tapi belum Normal seperti tahun 2018), dan terjadi kenaikan sedikit menjadi 36% pada tahun 2024 <u>Simpulan</u> : Banyak pegawai yang merasa tertekan dengan beban kerja yang berat, terutama saat kembali ke sistem kerja di kantor setelah pandemi. Ketika proses administrasi tidak berjalan dengan lancar atau terlalu rumit, pegawai yang merasa kesulitan mungkin mengambil jalan pintas dengan

						meminta pungli untuk mempercepat proses atau mempermudah layanan.
5	Keluhan Masyarakat terhadap Pegawai	21%	54%	30%	33%	- Tahun 2020 sampai tahun 2021 pada awal pandemi, tercatat Banyak laporan - Tahun 2022 sampai tahun 2023 pada masa normal, banyak perubahan tapi belum Normal seperti tahun 2018), dan terjadi kenaikan menjadi 33% pada tahun 2024 <u>Simpulan</u> : Selama masa pandemi, banyak instansi yang merubah kebijakan atau prosedur pelayanan, yang mungkin tidak disosialisasikan dengan baik kepada masyarakat. Perubahan ini seringkali membuat masyarakat merasa bingung dan tidak puas karena tidak mengetahui proses atau dokumen yang diperlukan.

Sumber :

- Badan Pusat Statistik. Kota Jakarta Timur dalam Angka 2020 – 2024
- Situs Resmi BPS: www.bps.go.id
- Data Olahan Peneliti 2024 di kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur

Berdasarkan pada Taabel 1.8 Diatas, maka dapat di simpulkan bahwa terdapat fenomena kinerja pada kecamatan duren sawit jakarta timur yaitu Keterlambatan pegawai meningkat pada tahun 2020 sampai tahun 2021 akibat pandemi tetapi mulai membaik setelah tahun 2022, Kasus maladministrasi seperti pungli dan keterlambatan layanan memburuk pada tahun 2020, tetapi berkurang drastis setelah sistem pelayanan digital diterapkan, Pelayanan lambat & tidak responsif mencapai titik terburuk pada 2021 akibat keterbatasan layanan di masa pandemi, namun membaik di 2022. Kasus pungutan liar & korupsi semakin ditekan dengan kebijakan transparansi dan menggunakan system e-government. Keluhan masyarakat terhadap pegawai sempat tinggi pada tahun 2020 sampai tahun 2021, tetapi berkurang setelah reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik. Data ini menerangkan bahwa kinerja menunjukan adanya kenaikan kembali di tahun 2024 dan belum maksimal seperti tahun sebelum masa pandemi yaitu pada tahun 2018 dan tahun 2019.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, beberapa permasalahan yang berhasil diidentifikasi oleh peneliti di Kecamatan Duren Sawit adalah sebagai berikut:

1. Pengarahan (Directing)

Ketegasan pimpinan dalam mengarahkan dan mengoordinasikan kinerja pegawai masih belum maksimal sejak masa pandemi COVID-19 hingga tahun 2024. Gejala yang tampak antara lain rendahnya kedisiplinan, seperti pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa izin. Selain itu, kurangnya inisiatif juga menjadi permasalahan, di mana pegawai cenderung hanya menunggu perintah dan tidak proaktif dalam mencari solusi atau meningkatkan kualitas pelayanan. Terdapat kejadian ketika warga melaporkan lambatnya pelayanan, pegawai memberikan respons yang beragam, ada yang langsung menindaklanjuti, ada yang mengabaikan, bahkan ada yang menyarankan warga melapor ke bagian lain. Hal ini menunjukkan tidak adanya arahan yang seragam atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditegaskan oleh pimpinan, sehingga pelayanan menjadi tidak konsisten.

2. Pengendalian (Controlling)

Penerapan fungsi pengawasan oleh pimpinan masih lemah, khususnya dalam pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin atau kelalaian tugas. Permasalahan ini telah berlangsung sejak masa pandemi COVID-19 hingga tahun 2024, di mana terjadi perubahan pola kerja, termasuk meningkatnya sistem kerja jarak jauh dan menurunnya intensitas pengawasan langsung. Terlihat dalam pengamatan di lapangan, ditemukan pegawai yang bermain ponsel di wilayah kantor kecamatan duren sawit saat jam kerja, sementara warga harus menunggu atau memanggil sendiri petugas untuk dilayani. Tidak ada pengawasan langsung dari atasan, dan kejadian serupa terus berulang karena tidak ada teguran atau tindakan disipliner.

3. Perubahan Pola Kerja dan Adaptasi

Setelah masa pandemi, pegawai yang terbiasa bekerja dari rumah (work from home) harus kembali beradaptasi bekerja di kantor maupun di lapangan. Kebiasaan selama

WFH membuat sebagian pegawai enggan kembali bekerja secara penuh, bahkan mengabaikan tanggung jawab mereka. Terdapat penundaan penyelesaian dokumen kependudukan di jadikan sesuatu yang biasa, mengakibatkan pelayanan kepada masyarakat melambat. Dan terdapat pegawai yang bertugas di lapangan tidak melakukan pengecekan rutin ke lokasi TPS dan bank sampah, padahal itu bagian dari tugas monitoring wilayah. Berdasarkan data tahun 2024 kecamatan duren sawit memiliki 72 Bank Sampah Unit (BSU) yang tersebar di seluruh kelurahan. Namun, hanya sekitar 21 bank sampah yang aktif beroperasi, atau sekitar 29% dari total keseluruhan, Pada Mei 2024, terjadi penumpukan sampah liar di Komplek PTB RW 11, Kelurahan Klender. Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) melakukan pembersihan sebagai bagian dari edukasi masyarakat tentang perilaku hidup bersih dan sehat.

4. Kendala Psikologis dan Kesehatan Mental

Pandemi membawa ketidakpastian dalam aspek kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berdampak pada kesejahteraan psikologis pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan tanda-tanda kelelahan mental, seperti mudah tersinggung, enggan berinteraksi dengan warga, dan tidak antusias dalam rapat maupun kegiatan kantor. Terdapat kejadian Saat masyarakat menyampaikan keluhan atau permintaan dokumen yang tidak kunjung selesai, pegawai cenderung merasa tertekan, gugup, atau tidak fokus karena beban kerja yang menumpuk, sehingga pelayanan menjadi kurang maksimal.

5. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab kerja dan kemauan untuk belajar masih rendah. Kondisi kerja selama pandemi hingga masa normal membatasi pelaksanaan tugas dan pengembangan diri. Terlihat Sebagian pegawai tidak mampu mengoperasikan aplikasi pelayanan digital seperti *e-Office* dan SIAK Terpusat, yang

merupakan bagian dari digitalisasi layanan oleh Dinas Dukcapil. Banyaknya proses pelayanan lambat dan warga yang sudah menunggu tidak mendapatkan dokumen mereka tepat waktu.

6. Kurangnya Kerja Sama Antar bagian

Koordinasi dan kolaborasi antar bagian di Kecamatan Duren Sawit masih terdapat kurang optimal kinerja yang di hasilkan pegawai, Pegawai mendapatkan tumpang tindih tugas, Minimnya koordinasi, dan kesalahan dalam pembagian pekerjaan menghambat efektivitas kerja. Terlihat dalam pelaksanaan program pelatihan masyarakat seperti pelatihan kewirausahaan, peningkatan keterampilan kerja, kesehatan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan anak, serta program bantuan sosial (bansos), tidak melibatkan bagian Informasi dan Komunikasi untuk menyebarluaskan informasi kepada masyarakat. Akibatnya, banyak warga yang tidak mengetahui adanya program tersebut, sehingga partisipasi menjadi rendah dan tujuan program tidak tercapai secara maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi yang dilakukan peneliti di temukan berbagai permasalahan yang ada pada kantor kecamatan duren sawit dan dapat di katakan cukup luas, Penulisan ini agar lebih mendasar, terfokus dan terdapat data informasi langsung, maka penulis membatasi penelitian di Lokasi dan wilayah kantor kecamatan duren sawit saja, Terdapat keterangan pada data jaman pandemi, jaman normal, dan sampai tahun 2024 dengan dibatasi pengambilan data penelitian di kamtor dan wilayah kecamatan duren sawit jakarta timur tahun 2023 sampai data tahun 2024, variabel yang dipakai pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen dalam pembahasan topik penelitian yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur”**.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur ?
2. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur ?
3. Apakah secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur ?
4. Apakah secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur ?

1.5 Tujuan Penelitian

Hasil dari mengidentifikasi masalah dan rumusan masalah di atas bahwa tujuan penelitian ini sudah dapat diketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan duren sawit jakarta timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan duren sawit jakarta timur
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan duren sawit jakarta timur .
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan duren sawit jakarta timur .

1.6 Manfaat Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di tingkat kecamatan merupakan

pengelolaan tenaga kerja dan sumber daya manusia yang bertugas dalam struktur pemerintahan kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut di bidang Sumber Daya Manusia. Penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam studi manajemen, khususnya mengenai pengaruh faktor-faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, serta memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sektor pemerintahan.

2. Manfaat Bagi Unit Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi yang berguna bagi pimpinan dan seluruh jajaran di lingkungan Kantor Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Hasil penelitian ini dapat membantu pimpinan untuk:

- a. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan. Merumuskan kebijakan yang lebih tepat guna dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan dalam aspek kepemimpinan, pengelolaan lingkungan kerja, dan motivasi.
- b. Menciptakan strategi peningkatan sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- c. Dengan rekomendasi yang berbasis data dan analisis yang mendalam, diharapkan

penelitian ini dapat memberikan panduan konkret dalam pengelolaan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Manfaat Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini memberikan kesempatan untuk menerapkan konsep dan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam dunia nyata, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penulis juga akan mendapatkan pengalaman praktis dalam melakukan riset, mengolah data, dan menarik kesimpulan berdasarkan bukti yang ada.

1.6 Signifikansi Penelitiandan Kebaruan Penelitian

Berikut adalah uraian mengenai signifikansi dan kebaruan dari penelitian ini:.

1. Tempat dan tahun penelitian

Dilaksanakan di kantor kecamatan duren sawit jakarta timur Penelitian ini dapat memberikan pandangan baru sesuai dengan kondisi dan tantangan yang akan di lakukan pada pada manajemen sumber daya manusia di kecamatan atau organisasi saat ini, Penelitian ini di lakukan pada tahun 2024

2. Variabel yang diteliti

Fokus dan menggambarkan pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai yang banyak belum dilakukan penelitian di kecamatan

3. Uji Sampling Instrumen

Menggunakan instrumen yang menyeluruh dan valid untuk mengukur kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, melalui langkah uji coba instrumen pada sampel pegawai yang ada di kecamatan duren sawit jakarta timur, validasi ahli di bidang sumber daya manusia untuk memastikan aspek penting dari kinerja yang terukur dengan baik dengan

melakukan pengujian reliabilitas dan validitas instrumen

4. Metode penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan metode regresi linear berganda. Dengan pengolah data SPSS. Untuk menguji variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai..

5. Implikasi Penelitian

Fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di tingkat kecamatan atau organisasi adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan tuntutan manajemen modern. Pengembangan SDM tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan, tetapi juga meliputi pembentukan sikap kerja, etika, dan kemampuan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Kebutuhan akan SDM yang berkualitas menjadi semakin penting dalam era digital dan globalisasi, di mana kecakapan manajerial, inovasi, dan kolaborasi menjadi nilai strategis. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan SDM yang relevan dan berorientasi pada hasil, dengan harapan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas manajemen di tingkat kecamatan atau organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan pengembangan SDM serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang terintegrasi dalam sistem manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh.

6. *State of Art* atau Kumpulan Jurnal yang sama untuk digunakan peneliti sebagai bahan referensi yang signifikansi dalam penelitian ini, tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, berikut adalah kumpulan jurnalnya.

Tabel 1.9 Kumpulan jurnal yang sama dengan judul penelitian

No	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri	(Nadhiyah & Alim, 2022)	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Sinjiwira Jaya Abadi	(Maura, 2020)	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara	(Tolu et al 2021)	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Merchandiser SIMP di PT Hasta Ayu Nusantara)	(Angga & Frimayasa, 2023)	Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi : Sebuah Kajian Tentang Kinerja (Studi Kasus Pada instansi pemerintah di kabupaten Jeneponto)	(Hasmin et al, 2024)	Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Data Olahan Peneliti 2024