



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.3 (2025) pp: 1392-1408

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi, dan *Elektronik Office* Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar

Andi Revita A R Baso<sup>1</sup>, Baharuddin<sup>4</sup> Semmaila<sup>2</sup>, Muhsin Wahid<sup>3</sup>, Budiandriani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muslim Indonesia

[andirevital@gmail.com](mailto:andirevital@gmail.com)<sup>1</sup>, [baharuddin.semmaila@umi.ac.id](mailto:baharuddin.semmaila@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [muhsin.wahid@umi.ac.id](mailto:muhsin.wahid@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[budiandrianimt@umi.ac.id](mailto:budiandrianimt@umi.ac.id)<sup>4</sup>

### Abstrak

*Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PPSDM Regional Makassar, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PPSDM Regional Makassar, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh elektronik office terhadap peningkatan kinerja pegawai di PPSDM Regional Makassar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari pegawai pada di PPSDM Regional Makassar yang berjumlah 70 orang. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PPSDM Regional Makassar. Kepemimpinan yang semakin baik maka kinerja pegawai meningkat, 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PPSDM Regional Makassar. Remunerasi yang semakin baik maka kinerja pegawai meningkat, 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa electronic office berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PPSDM Regional Makassar. Electronic office yang semakin baik maka kinerja pegawai meningkat.*

*Kata Kunci : Kepemimpinan, Remunerasi, Elektronik Office dan Kinerja*

### 1. Latar Belakang

Era globalisasi dan revolusi industri 4.0, organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Kinerja pegawai dalam organisasi menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di lingkungan Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) Regional Makassar. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada faktor-faktor eksternal seperti kepemimpinan seorang pemimpin, sistem remunerasi, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Zuriana *et al.*, (2024) Sumber daya manusia dianggap sebagai tokoh sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Zainuddin dan Nasikhah (2020), menambahkan Kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak hanya berkontribusi pada hasil finansial, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif, dengan indikator kedisiplinan, kuantitas kerja, tanggungjawab, Kerjasama dan inisiatif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi, dan Elektronik Office Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar

Salah satu organisasi pemerintah yang sangat bergantung pada kinerja pegawainya adalah kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar. PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar adalah unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) serta pemerintah daerah. Dengan wilayah kerja mencakup 14 provinsi di Kawasan Timur Indonesia, PPSDM Regional Makassar berkomitmen untuk menjadi garda terdepan dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Visi PPSDM Regional Makassar adalah "Mewujudkan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Kompeten dan Profesional". Untuk mencapai visi tersebut, lembaga ini menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pendidikan, seperti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II & III. Selain itu, PPSDM Regional Makassar mengadopsi budaya kerja HEBAT yang terdiri dari lima nilai inti: *Humble* (rendah hati), *Empathy* (empati), *Belief* (kepercayaan), *Agility* (ketangkasan), dan *Tangible* (hasil nyata). Nilai-nilai ini menjadi pondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif sehingga dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, sistem remunerasi, dan pemanfaatan elektronik office.

Kepemimpinan memegang peran sentral dalam memengaruhi kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif mampu memotivasi, mengarahkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang transformasional, misalnya, telah terbukti mampu meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai melalui pemberian inspirasi dan pengembangan potensi individu. Menurut Farhati *et al.*, (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi pola pikir serta pola kerja setiap anggota tim agar lebih mandiri, terutama dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan tanggung jawab.

Seorang pemimpin juga perlu memiliki perilaku yang selaras dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, bersikap fleksibel, serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai dinamika organisasi. Didukung oleh Sobian (2023) yang menyatakan bahwa Keberhasilan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sangatlah tergantung pada perilaku pemimpin tersebut dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya. Perilaku pemimpin tampak dari cara pengambilan keputusan, memerintah, memberi tugas, berkomunikasi, memotivasi orang yang dipimpin, membimbing dan mengarahkan, serta cara pemimpin dalam menegakkan disiplin, mengendalikan dan mengawasi aparaturnya, menegur dan memberikan sanksi atau hukuman terhadap para pegawainya. Perilaku kepemimpinan dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan akan memberikan pengaruh yang sangat besar dan bersifat menentukan dalam pengefektifan organisasi untuk mencapai tujuan.

Remunerasi atau sistem penggajian dan kompensasi, merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Sistem remunerasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas. Di lingkungan pemerintah, sistem remunerasi sering kali dianggap sebagai salah satu tantangan karena kompleksitas dan keterbatasan anggaran. Remunerasi PNS diatur dalam berbagai peraturan, termasuk UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan PP Nomor 5 Tahun 2024 mengenai gaji PNS. Besaran remunerasi PNS ditentukan berdasarkan lowongan, masa kerja, serta tunjangan yang melekat.

Pomoeng dan Rombeallo (2022) menyatakan bahwa remunerasi yaitu imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka, dengan indikator capaian realisasi anggaran, masa kerja pegawai, beban kerja pegawai, pengalaman kerja dan capaian kinerja pegawai. Remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai karena sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja akan menumbuhkan rasa keadilan, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai akan merasa bahwa upaya dan kontribusinya dihargai secara proporsional, mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, serta kesiapan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan.

Peningkatan kinerja pegawai berdampak positif bagi masyarakat karena menghasilkan pelayanan publik yang lebih berkualitas dan efisien. Masyarakat akan merasa lebih puas dengan pelayanan yang diberikan jika pegawai berkinerja baik. Kepuasan masyarakat merupakan indikator penting bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu daerah. Penerapan sistem remunerasi di lingkup PPSDM Regional Makassar, masih terdapat

kekurangan yang dirasakan oleh pegawai, di mana hanya sekitar 80% dari total remunerasi yang seharusnya diterima berhasil disalurkan. Kondisi ini dinilai belum mampu sepenuhnya memenuhi kebutuhan hidup pegawai, sehingga dapat berdampak pada motivasi dan kinerja kerja secara keseluruhan. Ketidaksiharian antara jumlah remunerasi dan beban hidup yang harus ditanggung pegawai menimbulkan ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan produktivitas. Sebagai solusi, diperlukan untuk mempertimbangkan penyesuaian nominal remunerasi berdasarkan standar kebutuhan hidup layak serta melakukan advokasi kepada instansi terkait agar kebijakan remunerasi lebih responsif terhadap kondisi riil pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi melalui sistem *electronic office (e-office)* menjadi semakin penting. *E-office* memungkinkan proses kerja yang lebih efisien, transparan, dan akurat. Dengan mengadopsi sistem ini, organisasi dapat mengurangi birokrasi, meningkatkan kecepatan layanan, dan memudahkan komunikasi internal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. *E-Office* adalah sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola administrasi perkantoran secara digital. Menurut Khairunnisa (2022) menyatakan bahwa *E-Office* merupakan sebuah aplikasi yang berfungsi dalam pengelolaan sebuah naskah secara elektronik, yang dibuat melalui teknologi informasi, dengan indikator efektivitas kerja, efisiensi kerja, kualitas kerja, efisiensi biaya dan integrasi system.

Di instansi pemerintah, termasuk PPSDM Regional Makassar, mulai menerapkan sistem *electronic office* untuk menggantikan proses kerja manual yang selama ini dianggap lambat, tidak efisien, dan rawan kesalahan. *E-office* mencakup berbagai aplikasi seperti e-Surat, e-Document, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), dan aplikasi manajemen kinerja pegawai. Berikut data tabel simulasi yang menggambarkan pengaruh *e-office* terhadap kinerja pegawai di PPSDM Regional Makassar.

**Tabel 1. Simulasi Pengaruh *E-office* terhadap Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Skor Rata-rata (1-5)	Indikator Kinerja Pegawai	Skor Rata-rata (1-5)	Korelasi (r)
1	Kemudahan akses dokumen digital	4,5	Kecepatan penyelesaian tugas	4,3	0,78
2	Penggunaan aplikasi persuratan elektronik	4,2	Ketepatan waktu pelaporan	4,1	0,74
3	Efektivitas Komunikasi via platform digital	4,0	Efektivitas kerja tim	4,0	0,70
4	Tingkat pemahaman penggunaan sistem e-office	3,8	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	3,9	3,9
5	Stabilitas dan kecepatan sistem e-office	3,9	Kepuasan kerja pegawai	4,0	0,68

Sumber: PPSDM Regional Makassar

Tabel diatas diketahui *e-Office* memiliki peran penting dalam membantu organisasi bekerja lebih cepat, efisien, dan modern. Dengan sistem ini, penggunaan kertas bisa dikurangi, proses surat-menyurat menjadi lebih cepat, dan data dapat diakses dengan mudah. Dari sisi keamanan, dokumen lebih aman karena disimpan secara digital dengan sistem perlindungan data, dan proses pencadangan pun jadi lebih mudah. Sistem ini juga mendukung perubahan menuju digitalisasi dengan menggabungkan berbagai layanan dalam satu platform dan memungkinkan pola kerja yang lebih fleksibel, seperti *Work From Home*. Secara keseluruhan, *E-Office* menjadi alat yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dan menyesuaikan organisasi dengan perkembangan zaman. Fenomena implementasi *e-office* di PPSDM Regional Makassar merupakan bagian dari transformasi birokrasi digital yang membawa dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Meski menjanjikan efisiensi,

keberhasilannya sangat ditentukan oleh kemampuan adaptasi SDM, dukungan infrastruktur, dan komitmen manajemen.

Meskipun penting, implementasi kepemimpinan yang efektif, sistem remunerasi yang adil, dan pemanfaatan e-office di lingkungan pemerintah sering kali menghadapi berbagai tantangan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya dapat menghambat upaya peningkatan kinerja pegawai. Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah memiliki peran strategis. Studi ini relevan dilakukan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan, remunerasi, dan e-office dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Nugroho (2020) menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Mufidah *et al.*, (2024) mengungkapkan bahwa Remunerasi yang adil dan transparan dapat menjadi insentif yang kuat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, di lingkungan pemerintah, sistem remunerasi sering kali dianggap kurang kompetitif dibandingkan dengan sektor swasta, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan. Penelitian oleh Laudon dan Laudon (2020) menunjukkan bahwa implementasi sistem *e-office* dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Namun, keberhasilan implementasi *e-office* sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, pelatihan pegawai, dan dukungan manajemen. Meskipun banyak studi telah membahas dampak kepemimpinan, remunerasi, dan teknologi terhadap kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan penelitian khususnya dalam konteks organisasi pemerintah di Indonesia.

## 2. Metode Penelitian

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Sugiyono (2021) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen untuk mendukung sebuah konsep. Jika nilai hitung  $r$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai tabel  $r$ , maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan. Jika nilai hitung  $r$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai tabel  $r$ , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (standardized item alpha) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diijinkan. (Sugiyono, 2021) menyatakan jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel

### 2. Uji Asumsi Klasik

Sugiyono (2021), asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda agar hasil estimasi parameter dapat dipercaya dan sesuai dengan kondisi ideal. Menurut Sugiyono (2021), terdapat beberapa jenis pengujian asumsi klasik, yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Metode: Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Shapiro-Wilk, atau melihat grafik P-P Plot dan Histogram.

#### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Metode: Melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

#### c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (*Durbin-Watson*). Kriteria autokorelasi ada 3 yaitu:

- a) Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
  - b) Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
  - c) Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.
- d. Uji Heteroskedastisitas  
Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat varian yang tidak konstan pada residual.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2021). Tujuannya adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam regresi berganda, diasumsikan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat linier. Persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$$\begin{aligned} Y &= \text{Kinerja Pegawai} \\ X_1 &= \text{Kepemimpinan} \\ X_2 &= \text{Remunerasi} \\ X_3 &= \text{Electronik Office} \\ \alpha &= \text{Bilangan Konstanta} \\ \beta_1- \beta_3 &= \text{Koefisien Regresi} \\ e &= \text{Error} \end{aligned}$$

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Uji ini melihat apakah masing-masing variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2021). Kriteria pengujian:

Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) atau  $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$ , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) atau  $|t \text{ hitung}| \leq t \text{ tabel}$ , maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $H_0$  diterima, berarti secara parsial, semua koefisien regresi tidak berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistik, seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinasi. Sebaliknya jika  $H_0$  ditolak, berarti secara simultan semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0.

#### b. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan atau secara bersama-sama antara semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi (Sugiyono, 2021).

Kriteria pengujian:

Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $H_0$  diterima, berarti secara simultan, semua koefisien regresi linear tidak berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistik, seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinasi. Sebaliknya jika  $H_0$  ditolak, berarti secara simultan semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0.

#### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang digunakan adalah adjusted  $R^2$  berkisar antara nol dan satu. Nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

5. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Sugiyono (2021) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen untuk mendukung sebuah konsep. Jika nilai hitung  $r$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai tabel  $r$ , maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan. Jika nilai hitung  $r$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai tabel  $r$ , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (standardized item alpha) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diijinkan. (Sugiyono, 2021) menyatakan jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut handal atau reliabel

6. Uji Asumsi Klasik

Sugiyono (2021), asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda agar hasil estimasi parameter dapat dipercaya dan sesuai dengan kondisi ideal. Menurut Sugiyono (2021), terdapat beberapa jenis pengujian asumsi klasik, yaitu:

e. Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Metode: Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Shapiro-Wilk, atau melihat grafik P-P Plot dan Histogram.

f. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Metode: Melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

g. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (*Durbin-Watson*). Kriteria autokorelasi ada 3 yaitu:

d) Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.

e) Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.

f) Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

h. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat varian yang tidak konstan pada residual.

7. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2021). Tujuannya adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam regresi berganda, diasumsikan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat linier. Persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Remunerasi

$X_3$  = *Elektronik Office*

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$\beta_1$ -  $\beta_3$  = Koefisien Regresi

e = *Error*

8. Uji Hipotesis

d. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Uji ini melihat apakah masing-masing variabel bebas

secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2021). Kriteria pengujian:

Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) atau  $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$ , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) atau  $|t \text{ hitung}| \leq t \text{ tabel}$ , maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $H_0$  diterima, berarti secara parsial, semua koefisien regresi tidak berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistik, seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinasi. Sebaliknya jika  $H_0$  ditolak, berarti secara simultan semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0.

e. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan atau secara bersama-sama antara semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi (Sugiyono, 2021).

Kriteria pengujian:

Jika nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $H_0$  diterima, berarti secara simultan, semua koefisien regresi linear tidak berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistic, seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinasi. Sebaliknya jika  $H_0$  ditolak, berarti secara simultan semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0.

f. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang digunakan adalah adjusted  $R^2$  berkisar antara nol dan satu. Nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Uji Instrumen

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud. Validitas konstruk dianalisis melalui korelasi antar item atau analisis faktor untuk menilai kesesuaian item dengan teori. Item dinyatakan valid jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan signifikan ( $p < 0,05$ ). Tabel 1 menunjukkan nilai r-hitung dan probabilitas (p).

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

No	Indikator	Pearson Correlation	r-tabel	Signifikan	Keterangan
1	X1.1	0,632	0,235	0,000	Valid
2	X1.2	0,759		0,000	Valid
3	X1.3	0,562		0,000	Valid
4	X1.4	0,755		0,000	Valid
5	X1.5	0,750		0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kepemimpinan untuk semua pernyataan menunjukkan valid. Dapat dilihat untuk nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabelnya, dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi**

No	Indikator	Pearson Correlation	r-tabel	Signifikan	Keterangan
1	X2.1	0,549	0,235	0,000	Valid
2	X2.2	0,567		0,000	Valid
3	X2.3	0,408		0,000	Valid
4	X2.4	0,601		0,000	Valid
5	X2.5	0,524		0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel remunerasi untuk semua pernyataan menunjukkan valid. Dapat dilihat untuk nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabelnya, dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Elektronik Office**

No	Indikator	Pearson Correlation	r-tabel	Signifikan	Keterangan
1	X3.1	0,606	0,235	0,000	Valid
2	X3.2	0,296		0,000	Valid
3	X3.3	0,587		0,000	Valid
4	X3.4	0,520		0,000	Valid
5	X3.5	0,631		0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel Electronic Office untuk semua pernyataan menunjukkan valid. Dapat dilihat untuk nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabelnya, dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Pearson Correlation	r-tabel	Signifikan	Keterangan
1	Y1	0,445	0,235	0,000	Valid
2	Y2	0,766		0,000	Valid
3	Y3	0,471		0,000	Valid
4	Y4	0,758		0,000	Valid
5	Y5	0,698		0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kinerja pegawai untuk semua pernyataan menunjukkan valid. Dapat dilihat untuk nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabelnya, dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi instrumen saat digunakan berulang dalam kondisi serupa, dengan Cronbach's Alpha sebagai metode umum. Nilai  $\alpha \geq 0,70$  menunjukkan reliabilitas tinggi, 0,60–0,70 cukup, dan  $< 0,60$  rendah. Tabel 5 berikut menunjukkan nilai reliabilitas.

**Tabel 5 Uji Reliabilitas**

Pernyataan Indikator	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Pernyataan Indikator	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
X1.1	0,800	Reliabel	X3.1	0,808	Reliabel
X1.2	0,797	Reliabel	X3.2	0,813	Reliabel
X1.3	0,807	Reliabel	X3.3	0,816	Reliabel
X1.4	0,797	Reliabel	X3.4	0,802	Reliabel
X1.5	0,802	Reliabel	X3.5	0,815	Reliabel

X2.1	0,820	Reliabel	Y1	0,804	Reliabel
X2.2	0,809	Reliabel	Y2	0,805	Reliabel
X2.3	0,812	Reliabel	Y3	0,802	Reliabel
X2.4	0,810	Reliabel	Y4	0,804	Reliabel
X2.5	0,807	Reliabel	Y5	0,808	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* secara keseluruhan nilainya diatas 0,60 (nilai > 0,60), sehingga butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel penelitian dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi instrumen saat digunakan berulang dalam kondisi serupa.

**b. Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memberikan nilai residual yang memenuhi asumsi klasik. Pengujian menggunakan analisis kolmogorov smirnov dengan membandingkan nilai signifikasi kolmogrov smirnov dengan signifikasi alfa pada 0,05. Kriteria pengujian: (1) Jika nilai Sig > Alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi dengan normal. (2) Jika nilai Sig < Alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi dengan normal. Tabel 5 menunjukkan nilai dari hasil uji normalitas yakni sebagai berikut:

**Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53132747
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,057
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Tabel menunjukkan residual data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai p > 0,05.

**2) Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Kriteria pengujian: (1) Jika nilai VIF > 10,00 maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak ada gejala multikolinieritas. (2) Jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Jika nilai tolerance < 0,10 maka ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 7 Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
			Beta		

1	(Constant)	3,846	2,901			
	Kepemimpinan	,292	,095	,346	,684	1,461
	Remunerasi	,280	,126	,241	,734	1,362
	Elektronik office	,276	,134	,229	,699	1,431

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 18 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak melebihi angka 10.

### 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya adalah dengan uji Durbin-Watson (DW test).

**Tabel 8. Uji Autokorelasi Data**

**Tabel 8 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,657 <sup>a</sup>	,431	,406	1,566	1,990

a. Predictors: (Constant), Elektronik office, Remunerasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW = 1,990 terletak diluar  $du = 1,2$  dan  $4 du = 2,5$ .

### 4) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan. Kriteria pengujian: (1) Jika nilai Sig > Alpha (0,05) maka tidak ada gejala heterokedastisitas. (2) Jika nilai Sig < Alpha (0,05) maka ada gejala heterokedastisitas. Tabel 9 menunjukkan nilai dari hasil uji heteroskedastisitas yakni sebagai berikut.

**Tabel 9. Uji Heterokedastisitas Data**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,241	1,710		1,896	,062

Kepemimpinan	-,106	,056	-,271	-1,903	,061
Remunerasi	-,053	,074	-,099	-,718	,475
Elektronik office	,061	,079	,109	,771	,444

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Tabel0 menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedasitisitas untuk X1, X2, dan X3 hal ini dikarenakan nilai sig > 0,05.

#### 4. Uji Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk membuktikan secara ilmiah apakah asumsi atau dugaan awal (hipotesis) tentang suatu fenomena atau hubungan antar variabel diterima atau ditolak berdasarkan data yang dikumpulkan

##### a. Analisis Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen X<sub>i</sub> (kepemimpinan, remunerasi dan elektronik office) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada PPSDM Regional Makassar. Pelaksanaan pengujian dilakukan dengan berpedoman pada hipotesis uji berikut:

$H_0 ; \beta_i = 0$  melawan  $H_a ; \beta_i \neq 0$

Dengan kriteria pengujian:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p_{value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $p_{value} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Apabila  $H_0$  diterima, maka koefisien beta regresi tidak berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang diperoleh tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik dan tidak dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen X<sub>i</sub> berpengaruh terhadap variabel terikat Y<sub>i</sub>. Sebaliknya, apabila  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, maka koefisien beta regresi berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik. Dengan demikian persamaan regresi dapat dipakai untuk mengukur, apakah variabel independen X<sub>i</sub> (kepemimpinan, remunerasi kerja dan elektronik office) berpengaruh terhadap variabel terikat Y<sub>i</sub> (kinerja pegawai).

**Tabel 10 Analisis Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,783	3	40,928	16,695	,000 <sup>b</sup>
	Residual	161,803	66	2,452		
	Total	284,586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Elektronik office, Remunerasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Tabel 10 menjelaskan bahwa semua variabel independen  $X_i$  (kepemimpinan, remunerasi dan elektronik office) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen  $Y$  (kinerja pegawai) pada PPSDM Regional Makassar. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,695 dengan level signifikansi 0,000 atau nilai  $p_{value} < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara simultan semua variabel independen memiliki perbedaan nyata dengan 0.

Pada saat yang sama, analisis regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik untuk pengukuran pengaruh. Pengaruh simultan variabel  $X_i$  (kepemimpinan, remunerasi dan elektronik office) terhadap variabel  $Y$  (kinerja pegawai) pada PPSDM Regional Makassar dapat diketahui juga dari koefisien determinasi serentak ( $R^2$ ). Ini dapat diketahui dari hasil analisis Determinasi Simultan pada tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11 Analisis Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 <sup>a</sup>	,431	,406	1,566

a. Predictors: (Constant), Elektronik office, Remunerasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Dari Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) menunjukkan adanya hubungan antara variabel  $X_i$  (kepemimpinan, remunerasi dan elektronik office) dengan variabel  $Y$  (kinerja pegawai). Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,406 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel  $X_i$  dengan variabel  $Y$  sebesar 40,6%. Nilai  $R^2 = 0,431$ . Ini berarti, pengaruh variabel  $X_i$  (kepemimpinan, remunerasi dan elektronik office) secara simultan terhadap variabel  $Y$  (kinerja pegawai) pada PPSDM Regional Makassar adalah 43,1% dan pengaruh variabel lainnya sebesar 56,9%.

**b. Analisis Parsial (Uji t)**

Sebelum mengemukakan bahasan tentang pengujian secara parsial, terlebih dahulu akan dikemukakan hasil analisis regresi dari data penelitian. Penyajian atas hasil analisis tersebut dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian.

**Tabel 12. Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,846	2,901		1,326	,190
	Kepemimpinan	,292	,095	,346	3,081	,003
	Remunerasi	,280	,126	,241	2,223	,030
	Elektronik office	,276	,134	,229	2,058	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2025

Secara statistic, hipotesis uji adalah:

$H_0 ; \beta_i = 0$  melawan  $H_a ; \beta_i \neq 0$ . Level Signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

Kriteria pengujian:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan  $\alpha = 0,05$

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan  $\alpha = 0,05$

Tabel 12 terlihat bahwa secara parsial, semua variabel yang dianalisis memiliki level dan tingkat signifikansi berbeda-beda, yaitu:

1. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai  $t$ , diperoleh nilai  $t$ -hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,081 dengan tingkat signifikansi 0,003 ( $p < 5\%$ ). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPSDM Regional Makassar.
2. Variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPSDM Regional Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai  $t$ , diperoleh nilai  $t$ -hitung untuk variabel remunerasi sebesar 2,223 dengan tingkat signifikansi 0,030 ( $p < 5\%$ ). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPSDM Regional Makassar.
3. Variabel elektronik *office* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPSDM Regional Makassar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai  $t$ , diperoleh nilai  $t$ -hitung untuk variabel elektronik *office* sebesar 2,058 dengan tingkat signifikansi 0,044 ( $p < 5\%$ ). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel elektronik *office* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPSDM Regional Makassar.

Dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_a$  diterima untuk semua variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), remunerasi ( $X_2$ ) dan elektronik *office* ( $X_3$ ). Ini berarti, koefisien regresi yang diperoleh dari analisis berbeda nyata dengan 0 pada tingkat keyakinan sebesar 95%. Dari hasil analisis yang diperoleh semua variabel yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol, atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,846 + 0,292X_1 + 0,280X_2 + 0,276X_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Intercept (konstanta) = 3,846. Jika semua variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 3,846 satuan.
2. Koefisien  $X_1$  (Kepemimpinan) = 0,292. Setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,292 satuan, dengan asumsi variabel lain (remunerasi dan elektronik *office*) tetap.
3. Koefisien  $X_2$  (Remunerasi) = 0,282. Setiap peningkatan 1 satuan remunerasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,282 satuan, dengan asumsi variabel lain (kepemimpinan dan elektronik *office*) tetap.
4. Koefisien  $X_3$  (Elektronik *office*) = 0,276. Setiap peningkatan 1 satuan elektronik *office* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,276 satuan, dengan asumsi variabel lain (kepemimpinan dan remunerasi) tetap.

Semua variabel  $X$  memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan pengaruh paling besar berdasarkan koefisiennya (0,346)

## Pembahasan

Pemimpin yang mendukung pelatihan, memberi kesempatan pengembangan diri, dan memberikan umpan balik yang membangun akan mendorong peningkatan kualitas individu dalam jangka panjang. Dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan, kinerja pegawai pun akan meningkat secara signifikan. Hal ini juga menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan

Capaian kinerja adalah indikator langsung dari kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi. Ketika remunerasi didasarkan pada capaian kinerja, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan mencapai target yang ditetapkan. Sistem ini mendorong budaya kerja yang kompetitif dan berorientasi pada hasil, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Teori Teknologi dan Adopsi Inovasi (Fred Davis, 1989) menjelaskan keberhasilan penerapan teknologi informasi, seperti e-office, dalam organisasi sangat bergantung pada persepsi kemudahan penggunaan (perceived ease of use) dan persepsi manfaat (perceived usefulness) oleh pengguna. Jika pegawai merasa bahwa sistem elektronik memudahkan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengadopsi teknologi tersebut secara optimal. Penggunaan *e-office* yang efektif ini kemudian berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai karena proses kerja menjadi lebih efisien, cepat, dan akurat. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Triwijayanto dan Wahyudin (2025), Restu dan Meilani (2023), Fitri dan Santoso (2022).

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian Dan Pembahasan Yang Telah Dikemukakan, Maka Simpulan Dalam Penelitian Ini Adalah: Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Ppsdm Regional Makassar. Kepemimpinan Yang Semakin Baik Maka Kinerja Pegawai Meningkatkan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Remunerasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap kinerja Pegawai Di Ppsdm Regional Makassar. Remunerasi Yang Semakin Baik Maka Kinerja Pegawai Meningkatkan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Electronic *Office* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Ppsdm Regional Makassar. Electronic *Office* Yang Semakin Baik Maka Kinerja Pegawai Meningkatkan.

#### Referensi

- (1) Ain., M., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 7 No 2. 45-60.
- (2) Amang, B., Pahlevi, F., Rachmat, R. R., dan Ratasya, N. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. SEIKO : Journal of Management & Business, 7(1), 1337–1345.
- (3) Aprisa., N., R., 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinns Kerja Kantor Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Tesis*. Universitas Hasanuddin
- (4) Arifin., A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-5.
- (5) Bass, B. M., dan Riggio, R. E. 2006. *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- (6) Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- (7) Bernard, M. B., dan Ronald, E. R. 2006. *Transformational leadership*. Future Challenges and Applications, 224-225.
- (8) Damanik., M., 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol 2 Issue 1. Universitas Terbuka.
- (9) Davis, F. D. 1989. *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. MIS Quarterly, 13(3), 319–340.
- (10) Dessler, G., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan). Penerbit: PT. Indeks. Jakarta.
- (11) Desnirita., L., dan Abdurrahman., M., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8 No 1. 112-125
- (12) Dewandaru, D., S., 2013. *Pemanfaatan Aplikasi E-office Untuk Mendukung Penerapan E-Government Dalam Kegiatan Perkantoran Studi Kasus*.
- (13) Farhati, M. Z., Apriliyani, N. V., Muhtar, S., dan Rahmawati, R. 2024. *Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Karimah Tauhid, 3(8), 8659-8670.
- (14) Febriana., D., C., Sukarno., D., dan Runiawati., 2022. Pengaruh Penerapan Elektronik Remunerasi Kinerja (e-RK) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. *JANE: Jurnal Administrasi Negara*. Vol 14 No 1. Universitas Padjajaran. Bandung.
- (15) Fitri., Z., dan Santoso., T., 2022. Pengaruh Aplikasi E-Office Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Barat Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol 2 No 6. Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Indonesia.
- (16) Gani, A. 2019. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar*. Jurnal Aplikasi Manajemen. (Vol. 7, Issue 1, pp. 220–228).
- (17) Gibson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- (18) Halim., A., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik*. Vol 7 No 2. 92-104.

- (19) Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- (20) Hastopo., N dan Wikaningtyas., S., U., 2023. Pengaruh Remunerasi, Mutasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pratama Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*. Vol 1 No 3. KPP Pratama Yogyakarta
- (21) Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- (22) House, R. J. 1971. *A path-goal theory of leader effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- (23) Izzati, N. N. 2019. Penerapan E-Office Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Bisnis Perusahaan. *Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 160-164.
- (24) Khairunnisa, I. 2022. *Pengaruh E-Office Dan Sistem Tata Kelola Persuratan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan*. Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 8(4), 845-855.
- (25) Kurniati., E., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Barat. *JEMBATAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing dan Akuntansi*. Vol 5 No 2. STIE Mulia Darma Pratama.
- (26) Laudon, K. C., dan Laudon, J. P. 2020. *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson
- (27) Lestari, F. P., 2022. *Konsep Umum tentang Kepemimpinan*. Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial, pp. 161-166.
- (28) Lubis, M. G., dan Muchtar, M. A. 2023. *Analysis of the Effectiveness of E-Office Application Users of the Human Resources Bureau of the University of North Sumatra*. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(10), 4241–4260.
- (29) Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- (30) Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Ke 10. PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- (31) Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. 2019. Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 141–154.
- (32) Mochammad Surya. 2018. *Sistem Pemerintahan Indonesia* (Edisi Revisi), Jakarta: PT Bumi Aksara.
- (33) Mufidah., A., Gamayuni., R., R., Dharmas., F dan Sembiring., S., I., O., 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung). *Economic and Digital Business Review*. Vol 5 Issue 2. Universitas Lampung, bandar Lampung.
- (34) Muhsin, W., Ubud, S., & Achmad, S. (2017). Transformational leadership style and competency influence on employee performance: Study of BNI Makassar branch. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 64(4), 42–52
- (35) Mulyono, Totok, and Kholid Kholid. 2019. Sistem Informasi E-Office Pendukung Program Paperless Korespondensi Perkantoran (Studi Kasus: Bagian Administrasi Akademik Akademi Komunitas Semen Indonesia Gresik). *CAHAYAtech*. 6(2): 33.
- (36) Nadaria, S. 2020. Implementasi E-Office Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.” *Karya Ilmiah*: repository.uin-suska.ac.id. <http://repository.uin-suska.ac.id/26684/>.
- (37) Nasution, D. A. D. 2019. *Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan*. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71
- (38) Nimran. 2017. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta.
- (39) Nugroho., B., T., S., 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BRI Klakahrejo. *Karya Ilmiah Mahasiswa*. STIE Mahardika Surabaya.
- (40) Nugroho., B., 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol 4 No 1. 23-39
- (41) Nurdin, N., Semmaila, B., & Kamase, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 3899–3908.
- (42) Nurhalim, et al., 2023. *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil*. *Jurnal Penelitian Tambusai*, pp. 2070-2076.
- (43) Pomoeng, O. D., dan Rombeallo, Y. M. 2022. *Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(5), 2487-2496.
- (44) Prayudha., M., R., 2012, Penerapan E-Office dalam Hubungan Antara Front Office dan Back Office

- (45) Rahayu., B., dan Ruhamak., M., D., 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*. Universitas Kadiri.
- (46) Rahmawati, R., Arifin, A., & Wahid, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPKD Kabupaten Enrekang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 103–113.
- (47) Ramayana., A dan Wibowo., N., M., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Remunerasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Politeknik Pelayaran Surabaya. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. Vol 7 No 1. Politeknik Pelayaran Surabaya.
- (48) Restu., P., 2022. Penerapan Sistem E-Remunerasi (E-RK) dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 9 No 1. 19-26.
- (49) Restu., A., A dan Meilani., R., I., 2023. Pengaruh Sistem E-Remunerasi (E-RK) dan Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*. Vol 22 No 1. Universitas Pendidikan Indonesia.
- (50) Rivai, V. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi Keempat)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- (51) Rivai Veithzal Zainal dan Sagala Ella Jauvani. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- (52) Scharfstein, G. 2015. Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerjapegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajak pada KPP Madya Se-Jakarta In Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- (53) Semmaila, B., & Serang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Londria Group Makassar. *Tata Kelola*, 9(2), 177–191.\
- (54) Siagian, Sondang. 2015. *Kiat Meningkatkan Kinerja pegawai*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- (55) Silaen, A., et al. 2021. *Work Performance: Concepts and Practices in Organizations*. Yogyakarta: Deepublish.
- (56) Sobian, P. 2023. *Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja*. FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 21(1).
- (57) Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- (58) Sulaiman, H., Semmaila, B., & Selong, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Korem 142/TTG Kota Pare Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- (59) Supandi, E., dan Fadillah, A. 2018. *Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. PRISMA, 1(1), 1-10.
- (60) Supriyanto, W., et al. 2021. *Human Resource Performance Management: A Strategic Approach*. Bandung.
- (61) Susanto., E., Mahsun., M dan Sulastiningsih., 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Account Representative di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*. Vol 3 No 1. STIE WW.
- (62) Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., dan Salbiah, E. 2024. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1681-1694.
- (63) Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116–130.
- (64) Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan (ke-1)*. Graha Ilmu.
- (65) Tarigan, F. A. dan A. R. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu). *Jurnal Akuntansi Pajak*, Semarang, 3(1), 22–41.
- (66) Thoaha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- (67) Tika, Pabunda., 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- (68) Triwijayanto., A dan Wahyudin., D., 2025. Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Abiwarra: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*. Vol 6 No 2. STIAMI Jakarta.
- (69) Wahid, M. (2017). *Pengaruh Perekrutan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Bni Cabang Makassar)*.
- (70) Waluyo, D. E. 2000. *Teknologi Perkantoran Modern: Wacana Tentang Kantor Maya. Pengembangan Alat Dan Lab Jurusan Administrasi Niaga*. Semarang. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.
- (71) Wibowo, C. K. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor. Thesis*. Universitas Nasional.

- (72) Zaini., A., Gunistiyo dan Rahmatika., D., N., 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Remunerasi Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja. *ARBITRASE: Journal of Economic and Accounting*. Vol 3 No 1. Universitas Pancasakti Tegal.
- (73) Zainuddin, M., dan Nasikhah, A. 2020. Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Laznas Nurul Hayat Kediri). *Istithmar*, 4(2).
- (74) Zubaidah., R., A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang. Vol 1(2), 8–20.
- (75) Zulkifli dan Heliyani 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agam. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. Vol 2 No 1. ITB Haji Agus Salim Bukuitinggi. Sumatera.
- (76) Zuriana, Z., Suwandi, S., Wibaselppa, A., Rahayu, S., dan Alichia, A. T. 2024. *Pelatihan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Pt. Persada Lampung Raya Lampung Selatan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1782-1788