

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : EVA DANIATI
NPM : 204341031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2021

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

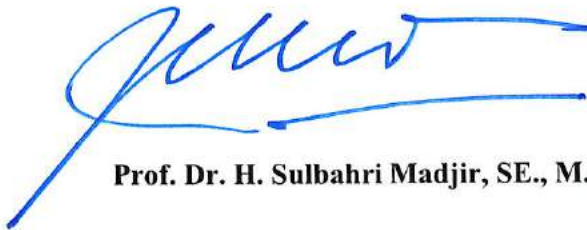
Tesis ini Telah Disetujui untuk diujikan dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nama : Eva Daniati
NPM : 204341031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Palembang, 2021
Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M

Palembang, 2021
Pembimbing II,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

Mengetahui:

Palembang, 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS.

Palembang, 2021
Kaprod MM



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : Eva Daniati
NPM : 204341031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

1. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M

Tanggal

Tanda Tangan

12 Okt 2021

Anggota Penguji :

2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

5 Okt 2021

3. Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS.

13 Okt 2021

Mengetahui:

Palembang,
Dekan FE UTP,

2021

Palembang,
Kaprodi MM

2021



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS.

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **EVA DANIATI**
NPM : 204341031
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Oktober 2021

Yang Menyatakan,


EVA DANIATI



ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas dengan bukti empiris mengenai pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Tempat yang menjadi objek penelitian adalah BPS Provinsi Sumatera Selatan yang berlokasi di Jl. Kapten Anwar Sastro No.1694/1131, Kelurahan Sungai Pangeran Kecamatan Ilir Timur I, Palembang. Waktu yang penulis butuhkan mulai dari pengumpulan data hingga selesainya tesis ini dilaksanakan selama 4 bulan dari bulan Juni sampai September 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (non probability sampling) dengan mengambil seluruh pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan yang menduduki jabatan struktural, fungsional dan Staff yang berjumlah 85 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM-PLS bantuan *Software Smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing konstruksinya.

Hasil analisa menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,823 > 1,96$). Untuk Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,091 > 1,96$). Untuk Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,016 > 1,96$). Untuk variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($1,999 > 1,96$). Untuk variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,208 > 1,96$). Hal yang sama juga untuk variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($1,962 > 1,96$). Diikuti oleh variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,620 > 1,96$). Untuk pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana masing-masing $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,368 > 1,96$ dan $2,026 > 1,96$), Namun pengaruh tidak langsung dari variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dimana $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,077 < 1,96$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Work Environment, Work Discipline and Leadership Style towards Motivation and Its Implications for Employee's Performance of Statistics of South Sumatra Province.

This study aims to obtain a deeper and broader picture with empirical evidence about the effect of Work Environment, Work Discipline and Leadership Style towards Motivation and Its Implications for Employee's Performance of Statistics of South Sumatra Province.

The place that becomes the object of research is the Statistic of South Sumatra Province, which is located on Jl. Kapten Anwar Sastro No.1694/1131, Ilir Timur I District, Palembang. The time that the author needs, starting from data collection until the completion of this thesis, is carried out for 4 months starting from June to September 2021.

The population in this study is a saturated sampling technique (non probability sampling) by taking all employees of Statistic of South Sumatra Province who occupy general structural and Staff, totaling 85 people. In this study the authors used a quantitative survey method with a descriptive approach. The data analysis technique used SEM-PLS with Smart PLS software. The results of this study indicate that there is a good relationship between the indicators and their respective constructs.

The results of the analysis show that the work environment has a positive and significant effect on work motivation with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.823 > 1.96$). For work discipline on work motivation has a positive and significant effect where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.091 > 1.96$). For leadership style on work motivation also has a positive and significant influence where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($5.016 > 1.96$). The work environment variable also has a positive and significant effect on employee performance where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($1.999 > 1.96$). The work discipline variable on employee performance also has a positive and significant effect where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3.208 > 1.96$). The same is true for the variable leadership style on employee performance also has a positive and significant effect where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($1.962 > 1.96$). Followed by the variable work motivation has a positive and significant effect on employee performance with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.620 > 1.96$). For the indirect effect of work environment variables and leadership style on performance mediated by work motivation has a positive and significant influence where each $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.368 > 1.96$ and $2.026 > 1.96$), but The indirect variable of work discipline on employee performance mediated by work motivation has no significant effect where $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($1.077 < 1.96$).

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Leadership Style Motivation and Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur Kepada Allah SWT, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-NYA Tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada Pimpinan Lembaga/Instansi untuk peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Penelitian ini dapat tersusun dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS., beserta staf.
4. Kepala Prodi Magister Manajemen, Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., beserta staf.
5. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M., sebagai Pembimbing I dan Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., sebagai Pembimbing II.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

7. Kepala beserta seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
8. Keluarga tercinta, Suami dan Anak-anak, Orang Tua serta Saudara yang dengan penuh kesabaran memberikan doa dan dukungan sehingga proses perkuliahan dapat Penulis selesaikan dengan baik.
9. Khusus buat Mbak Hani, seseorang yang selalu memberikan dukungan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Teman seperjuanganku Ummi Yulia Utami dan Arie Almiyati, yang telah memberikan dukungan moril serta saling memotivasi.
11. Teman dan rekan sejawat angkatan 43 di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Dengan tersusunnya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, Oktober 2021



Eva Daniati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Kegunaan Penelitian.....	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. Kajian Pustaka.....	16
1. Kinerja	16
2. Motivasi	24
3. Lingkungan Kerja	31
4. Disiplin Kerja	37
5. Gaya Kepemimpinan	43
B. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	51
C. Kerangka Berpikir.....	57
D. Hipotesis Penelitian.....	64

BAB III. METODE PENELITIAN.....	66
A. Ruang Lingkup dan Waktu Penelitian.....	66
B. Rancangan Penelitian.....	67
C. Populasi dan Sampel.....	68
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	69
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	71
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	81
G. Teknik Analisi Data.....	83
H. Hipotesis Statistika.....	87
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	99
A. Gambaran Umum Wilayah Penelitian	99
B. Hasil Penelitian	101
C. Pembahasan Hasil Penelitian	138
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	151
A. Kesimpulan	151
B. Implikasi Kebijakan	156
C. Saran	161
DAFTAR PUSTAKA.....	164
LAMPIRAN.....	170
RIWAYAT HIDUP	198

DAFTAR TABEL

		Halaman	
Tabel	1.1	Capaian Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan.....	4
Tabel	1.2	Absensi Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 – Maret 2021.....	7
Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	52
Tabel	3.1	Jadwal Penelitian	66
Tabel	3.2	Jumlah PNS (Pegawai Organik) pada BPS Provinsi Sumatera Selatan.....	68
Tabel	3.3	Instrumen Skala <i>Likert</i>	70
Tabel	3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan kerja.....	72
Tabel	3.5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin kerja.....	74
Tabel	3.6	Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya kepemimpinan.....	76
Tabel	3.7	Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	78
Tabel	3.8	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja pegawai.....	80
Tabel	3.9	Kategori Penilaian yang menggunakan Rentang Nilai	84
Tabel	3.10	Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	90
Tabel	3.11	Evaluasi Model Struktural.....	92
Tabel	3.12	Pengambilan keputusan dalam Uji <i>t-statistic</i>	93
Tabel	4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	101
Tabel	4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	102
Tabel	4.3	Distribusi Responden Menurut Jabatan	103
Tabel	4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Golongan	104
Tabel	4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	105
Tabel	4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	106

Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	108
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	109
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	111
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	113
Tabel 4.11	<i>Loading Factor</i> Model 1	116
Tabel 4.12	<i>Loading Factor</i> Model 2	120
Tabel 4.13	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	124
Tabel 4.14	Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	125
Tabel 4.15	Koefisien <i>Reliabilitas cronbach's alpha</i>	127
Tabel 4.16	Hasil Uji <i>Reliabilitas</i>	128
Tabel 4.17	Nilai <i>R-square (R2)</i>	129
Tabel 4.18	Nilai <i>Effect size (f2)</i>	130
Tabel 4.19	Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	131
Tabel 4.20	Hasil Uji <i>Indirect Effect</i>	136

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Maslow dan teori Herzberg.....	30
Gambar 2.2 Kerangka berpikir.....	63
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	97
Gambar 4.1 <i>Full Model</i> Setelah Dikalkulasikan 1	119
Gambar 4.2 <i>Full Model</i> Setelah Dikalkulasikan 2	123
Gambar 4.3 Hasil Uji <i>T-Statistik</i> Antar Variabel	132

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	168
Lampiran 2 Data Tabulasi Jawaban Responden	174

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi suatu pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga secara optimal. Organisasi perusahaan didirikan oleh sekelompok orang karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan usaha, sedangkan organisasi nirlaba didirikan dengan tujuan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Hasibuan (2020:10) bahwa Manajemen sumber daya manusia sangat perlu dalam suatu organisasi karena mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang di bawa ke organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung. Untuk itu sangat penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki sebaik mungkin.

Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Diantara sumber daya yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan karena sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, hal ini ditunjukkan dengan kinerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai memiliki peran dan kedudukan

yang penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain pegawai merupakan kekayaan instansi yang cukup signifikan dalam mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan instansi tersebut. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius dan yang lebih diutamakan.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, tetapi segala sesuatu yang diberikan pegawai kepada instansi sangat tergantung pada apa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai itu sendiri. Seperti halnya Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawainya selalu memperhatikan keadaan individu pegawai dengan mempertimbangkan keberadaan sumber daya manusia sebagai modal terbesar dalam organisasi tersebut. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memenuhi hak pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi.

Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Selatan, karena kinerja merupakan cerminan

bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang statistik dan komunikasi terhadap kebutuhan informasi dan melayani kepada masyarakat untuk wilayah Sumatera Selatan. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada BPS sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Kinerja pegawai BPS dapat diukur melalui penilaian kinerja yang diatur berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013. Penilaian kinerja didasarkan pada Indikator Kinerja Individu (IKI) yang disusun berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) unit kerja dan dituangkan dalam laporan capaian kinerja masing-masing pegawai. Berikut disajikan capaian kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan menurut kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan ketepatan waktu dalam penyelesaiannya pekerjaan tersebut.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan

No.	Bulan Kegiatan	Kuantitas		Tingkat Kualitas	Ketepatan Waktu
		Target	Realisasi		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tahun 2020					
1	Januari	100	100	98	100
2	Februari	100	100	97	100
3	Maret	100	100	94	98
4	April	100	98	95	94
5	Mei	100	98	93	93
6	Juni	100	96	92	91
7	Juli	100	96	93	90
8	Agustus	100	97	94	94
9	September	100	99	97	98
10	Oktober	100	100	98	99
11	November	100	100	98	100
12	Desember	100	100	98	100
Tahun 2021					
13	Januari	100	100	98	100
14	Februari	100	100	97	100
15	Maret	100	100	98	99

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Selatan, 2020- Maret 2021 diolah.

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa capaian kinerja pegawai secara kuantitas seluruh pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan hampir menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan, namun pada bulan April-September 2020 terlihat belum maksimal. Hal ini dikarenakan pada bulan April-September kegiatan rutin maupun kegiatan *ad hoc* berlangsung secara bersamaan. Mulai kegiatan lapangan dari sisi teknis maupun kegiatan administrasi. Kondisi ini membuat capaian kinerja secara kuantitas tidak tercapai maksimal. Dari tingkat kualitas blm pernah mencapai angka maksimal, hal ini didorong oleh banyak faktor.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pegawai BPS, terdapat permasalahan pada kinerja pegawai BPS, adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa izin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja BPS. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau instansi mempunyai harapan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui evaluasi terhadap penyelesaian tugas utama dan prestasi pegawai selama periode waktu tertentu yang diukur dari target yang telah ditentukan pada awal periode. Pengukuran ini juga mencakup kualitas prestasi, biaya yang dikeluarkan, dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan mengukur kinerja pegawai, bentuk input yang berbeda dapat kita gunakan untuk mendapatkan masukan dari berbagai sumber seperti rekan, pelanggan, vendor, dan pegawai itu sendiri. Semua perspektif yang diterima harus dikombinasikan dengan cara yang tepat untuk mendapatkan gambaran lengkap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal lain yang juga dapat dilakukan oleh atasan adalah dengan melakukan observasi menggunakan pihak independen. Bagi perusahaan yang ingin mencapai tujuannya secara efektif, sangat penting untuk melakukan pemantauan dan pengukuran terhadap kinerja

pegawai secara teratur.

Disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai, Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan/instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan/instansi.

Disiplin kerja pegawai dapat diukur dari para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Selalu menggunakan waktu secara efektif selama berada di tempat kerja, yang artinya bahwa tujuan ke tempat kerja adalah melaksanakan tugas yang telah didelegasikan kepada masing-masing pegawai dengan menggunakan waktu yang se efektif mungkin, tanpa harus melakukan pekerjaan diluar jam kantor (lembur). Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi. Memiliki tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi. Selalu membuat target pekerjaan di awal bulan yang disebut dengan Capaian Kinerja Pegawai Target (CKP-T), berguna untuk pegawai sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi target pekerjaannya. Membuat laporan kerja harian juga merupakan bentuk disiplin kerja dari seorang pegawai.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada instansi mengenai

perbandingan tingkat kedisiplinan kerja pegawai melalui data absensi pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan 2020-Maret 2021 dapat dilihat berdasarkan Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Absensi Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-Maret 2021

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HP	TK	S	I	T
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Tahun 2020								
1	Januari	22	87	74	1	5	0	7
2	Februari	20	87	74	3	6	0	4
3	Maret	21	89	86	1	2	0	0
4	April	21	89	77	1	0	0	11
5	Mei	17	88	75	2	0	0	11
6	Juni	21	88	80	0	0	0	8
7	Juli	22	87	65	1	2	0	19
8	Agustus	18	85	75	0	2	0	8
9	September	22	84	79	0	0	0	5
10	Oktober	19	84	82	0	0	0	2
11	November	20	85	77	1	0	0	11
12	Desember	15	85	75	1	0	0	9
Tahun 2021								
13	Januari	20	85	63	0	0	0	22
14	Februari	19	85	70	1	0	0	15
15	Maret	22	85	75	2	1	0	8

Sumber : *Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan (diolah,2020-Maret 2021)*

Keterangan: HP : Hadir Penuh dan tidak terlambat, TK : Tanpa Kabar/Absen, S : Sakit, I : Izin, T : Terlambat.

Berdasarkan tabel 1.2, terlihat disiplin kerja pada BPS Provinsi Sumatera Selatan secara keseluruhan belum optimal. Hal ini bisa dilihat pada kolom T yaitu kolom jumlah pegawai yang telat masuk kantor dan pulang cepat sebelum waktunya. Berdasarkan pengamatan dilapangan juga terlihat jelas bahwa kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat

dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapi dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Afandi, 2018:65).

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik (psikis). Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai meliputi kondisi lingkungan kerja, fasilitas dalam mendukung pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik (psikis) adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian yang meliputi pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang tidak baik, perselisihan antara pribadi dengan tim kerja lainnya.

Berdasarkan pengamatan langsung dan hasil wawancara awal, didapatkan bahwa sebagian pegawai masih mengeluh tentang kondisi ruangan kerja, seperti AC yang kurang dingin. Dari sisi non fisik, pekerjaan yang berlebihan terutama di bulan April-September. Pekerjaan rutin yang sudah banyak ditambah lagi dengan tugas lain yang diberikan langsung oleh atasan membuat pegawai menjadi stress dan kewalahan. Beban kerja yang berbeda antar pegawai dapat menimbulkan

konflik yang berakibatkan pada ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai. Secara nominal kompensasi yang didapat oleh pegawai sama, namun beban kerja diantara mereka sangatlah jauh berbeda, ini yang mengakibatkan timbulnya kecemburuan yang berujung kepada perselisihan antar pegawai.

Gaya kepemimpinan, dipandang sebagai salah satu *predictor* penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang berorientasi pegawai terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Orang-orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, akan bersemangat untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut, mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, gaya kepemimpinan akan tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Tetapi dalam hal ini instansi belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai BPS, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara atasan terhadap bawahan menimbulkan ketidak samaan persepsi antara bawahan dan atasan, hal tersebut diduga berakibat pada

kurangnya pencapaian kinerja.

Sementara motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab pegawai diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai untuk dapat memiliki pengaruh terhadap pegawai lainnya. Masalah yang timbul dari hal tersebut adalah pegawai tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara awal, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendahnya kedisiplinan pegawai, menjadi salah satu faktor motivasi kerja belum optimal dengan baik.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh

dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak pegawai dan kewajiban dari pihak perusahaan/instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja di BPS Provinsi Sumatera Selatan. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai, lingkungan kerja dan fasilitas yang tidak mendukung pekerjaan, gaya kepemimpinan dan rendahnya motivasi. Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan yang belum optimal diantaranya :

1. Rendahnya motivasi kerja pegawai.
2. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan pengharapan pegawai.
3. Pendelegasian pekerjaan yang belum merata
4. Konflik kerja yang masih sering terjadi.

5. Inisiatif dalam bekerja yang masih rendah
6. Ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan.
7. Lingkungan kerja dan fasilitas yang tidak mendukung pekerjaan.
8. Kurangnya disiplin kerja pegawai.
9. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya yang akan dianalisis sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?

5. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
6. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
7. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
8. Apakah ada pengaruh tak langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
9. Apakah ada pengaruh tak langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
10. Apakah ada pengaruh tak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi atau gambaran dan berapa besar tentang :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
8. Pengaruh tak langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
9. Pengaruh tak langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
10. Pengaruh tak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis.

1. Kegunaan Akademis

- a. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
 - b. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.
2. Kegunaan Praktis
- a. Bagi penulis meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan atasan, Motivasi dan Kinerja Pegawai.
 - b. Bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan/instansi sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman, meningkatkan Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan atasan, sehingga dapat menimbulkan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
 - c. Bagi Pihak Lain, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Pratama, M. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja (studi kasus pada pt. pegadaian (persero))*. 21–22.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa: Pekanbaru.
- Annisa, N. N. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia)*.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs)* Jember. 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenadamedia Group. Jakarta.
- Cahaya, D. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank BNI Syariah KC Semarang)*. *Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 60(2), 95–104.
- Cahyani, Ine Riski. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tritunggal Mulia Wisesa Surakarta)*. 11(1), 92–105.

- Edasa, D., & Putra, E. E. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. Jurnal Ekonomi*, 1–17.
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Ekawati, Semmaila, B., & Suryanti. (2019). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 1–10. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/156>
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance). *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 86–91.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke dua puluh empat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Honawati. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pt Adira Dinamika Multifinance Tbk Di Surabaya)*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ilham., I Nyoman Nugraha., & Amir Tengku Ramly. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Volume 9-Issue 4*, November 2020.
- Jantje, H. J. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Henrison Inti Persada (HIP) Kabupaten Sorong. Volume XV, Nomor 1, Maret 2021. XV*, 38–50.

- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Kandela, I. K. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Patra Comfort Bandung*. *Skripsi*.
- Kartono, Kartini (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Cetakan ke dua puluh. PT. RajaGrafindo Persada. Depok.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan ke lima. PT. RajaGrafindo Persada. Depok.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta: Bandung.
- Khotib-Rifai, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir*, *Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi ...*, 1(iv).
<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekobis/article/view/726>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta*. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53.
<https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Munawaroh, I. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 22.
<https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1554>
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Grasindo. Jakarta

- Pasla, S., Mandey, J., & Tulusan, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 2(30), 1354.
- Pebrianti, T. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-IX*, 20–31.
- Permana, Rizky. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penempatan Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi. *Jurnal AgriWidya Volume 1 No.3*, September 2020.
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 36–45. <http://www.e-repository.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10240>
- Sasandaru, C. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel (*Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang*). 1–122.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sinambela, Poltak. Lijan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Edward Gagah. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2), 1–18.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/534/520>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta. Bandung
- Sunarso, Lamidi, & Purnami, D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja di CV EJS Group. *Chemistry - A European Journal*, 2013, 461–473.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber Daya Manusia (praktek penelitian*”, Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service).
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Pln (Persero) Apd Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suyantiningsih, Tri dan Mikial, Msy. (2019). *Pedoman Penulisan Tesis, Edisi Pertama*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.
- Syafrizal. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin*.
- Takandjandji, O. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Di nas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumba Timur). *Jurnal Universitas Terbuka*, 3-6.

- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Thoha, Miftah. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. RajaGrafindo Persada. Depok.
- Tolu, Angeliqeu., Mamentu, Michael., & Rumawas, Wehelmina. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume.11, No.1*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada. Depok.
- Wicaksono, A. Affandy. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada pegawai Badan Pusat Statistik (studi pada Badan Pusat Statistik di kabupaten Mojokerto). *Skripsi*
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yusuf, Furtasan Ali dan Budi Ilham Maliki. (2021). *Perilaku Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada. Depok.