

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : WIRA FUJIMORI

NPM : 214641031

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBINGTESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

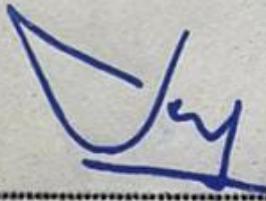
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
BANYUASIN**

Nama : WIRA FUJIMORI
NPM : 214641031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

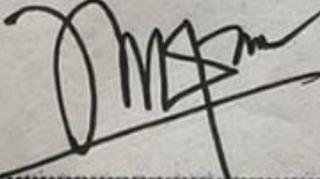
Pembimbing Tesis

Menyetujui :

TanggalPembimbing I


:
Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM
NIDN :0316096303

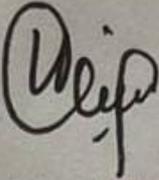
TanggalPembimbing II

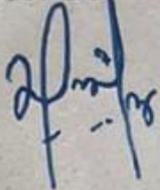

:
Dr. Irwan Pancasila, SE, MM
NIDN :0401066504

Mengetahui :

Dekan FEB

Kaprodi MM


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal


Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501
Tanggal 18-03-23

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANYUASIN

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

Nama : WIRA FUJIMORI
NPM : 214641031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, SE,MM
NIDN : 0316096303

.....

.....

Anggota Penguji :

1. Dr. Irwan Pancasila, SE, MM
NIDN : 0401066504

.....

.....

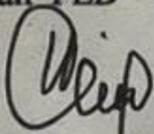
2. Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

18-03-23
.....

.....

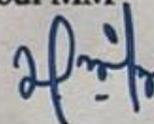
Mengetahui :

Palembang, 2023
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 18-03/2023
Kaprod MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya

9. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2023

Penulis

ABSTRAK

WIRA FUJIMORI, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin, dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM dan Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin baik secara langsung maupun secara tidak langsung. populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 45 Pegawai, Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 45 pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $4,535 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $4,800 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,711 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,007 \leq 0,05$, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $5,140 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $4,442 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, artinya semakin baik Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin. Kepemimpinan terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $3,182 \geq 1,96$. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $3,087 \geq 1,96$. Nilai R^2 untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,962, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) sebesar 96,2% sedangkan sisanya sebesar 3,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,987 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) sebesar 98,7% sedangkan sisanya sebesar 1,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, maka dapat disarankan Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin agar dapat lebih meningkatkan kinerja yang sudah ada sekarang ini terutama indikator yang masih rendah yaitu pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual. Motivasi Kerja, indikator yang masih rendah yaitu setiap pegawai mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada pegawai tersebut. Kepemimpinan, indikator yang masih rendah yaitu pengarahan khusus dari pemimpin. Lingkungan Kerja, indikator yang masih rendah yaitu Pegawai merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja

Kata kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

WIRA FUJIMORI, *The Influence of Leadership and Work Environment on Motivation and Their Impact on Employee Performance at the Personnel Agency and Human Resource Development in Banyuasin Regency, under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM and Dr. Irwan Pancasila, SE, MM*

This study aims to determine and prove the influence of leadership and work environment on motivation and its impact on employee performance at the Bureau of Personnel and Human Resource Development in Banyuasin Regency, both directly and indirectly. The population of this study were all employees of the Banyuasin Regency Personnel and Human Resources Development Agency, totaling 45 employees. In this study, researchers used saturated sampling, namely a sampling technique using the entire population to be used as a research sample. So in this study the number of samples used is as many as 45 employees as research samples. Data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, that Leadership has a significant effect on Work Motivation, indicated by a T-Statistic value of $4.535 \geq 1.96$ and a P-Value is $0.000 \leq 0.05$, Work Environment has a significant effect on Work Motivation, indicated by a T value -Statistics of $4.800 \geq 1.96$ and a P-Value of $0.000 \leq 0.05$, Leadership has a significant effect on Performance, indicated by a T-Statistics value of $2.711 \geq 1.96$ and a P-Value of $0.007 \leq 0.05$, Work Environment has a significant effect on performance, indicated by a T-Statistics value of $5.140 \geq 1.96$ and the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, Work Motivation has a significant effect on Performance, indicated by a T-Statistics value of $4.442 \geq 1.96$ and the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, meaning that the better the Work Motivation will increase the Employee Performance of the Personnel Agency and Human Resource Development in Banyuasin Regency. Leadership on performance has an indirect effect on work motivation as an intervening variable or intermediary variable as evidenced by the T-statistic value of $3.182 \geq 1.96$. Work Environment on Employee Performance has an indirect effect on Work Motivation as an Intervening Variable or intermediary variable as evidenced by the T-Statistics value of $3.087 \geq 1.96$. The R2 value for the latent variable Work Motivation as a mediating variable is 0.962, which means that this value identifies that variations in Employee Work Motivation can be explained by exogenous variables (Leadership and Work Environment) of 96.2% while the remaining 3.8% is explained by variables other. The R2 value for the latent variable Performance is 0.987, which means that this value identifies that variations in performance can be explained by exogenous variables (Leadership, Work Environment and Work Motivation) of 98.7% while the remaining 1.3% is explained by variables not present in the study .

From the model built in this study, it can be suggested for the Personnel and Human Resources Development Agency for Banyuasin Regency to be able to further improve the current performance, especially the indicators that are still low, namely employees doing work according to the operation manual. Work Motivation, an indicator that is still low, that is, every employee gets into trouble, colleagues want to provide assistance to this employee. Leadership, the indicator that is still low is special direction from the leader. Work Environment, the indicator that is still low is that employees feel disturbed by the noise of vehicles around the workplace

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wira Fujimori

NPM : 214641021

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin

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 dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya 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, 2023

Yang menyatakan,



Wira Fujimori

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Kegunaan Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	14
2.1 Kajian Pustaka	14
2.1.1 Kinerja	14
2.1.2 Motivasi	21
2.1.3 Lingkungan Kerja	28
2.1.4 Kepemimpinan.....	33
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	38
2.3 Kerangka Berpikir.....	43
2.4 Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.1.1 Tempat Penelitian	45
3.1.2 Waktu Penelitian.....	45

3.2	Populasi dan Sampel.....	46
3.2.1	Populasi.....	46
3.2.2	Sampel	47
3.3	Desain Penelitian	47
3.4	Variabel dan Definisi Operasional.....	48
3.5	Instrumen Penelitian	54
3.6	Teknik Analisis Data	55
3.7	Hipotesis Statistik	63
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		66
4.1	Hasil Analisis.....	66
4.2	Pembahasan Hasil.....	89
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN		96
5.1	Kesimpulan	96
5.2	Implikasi Kebijakan.....	97
5.3	Saran	98
DAFTAR PUSTAKA.....		100
LAMPIRAN		104

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin Tahun 2018-2021	4
Tabel 2. 2 Hasil Penelitian Yang Relevan	38
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	45
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	49
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi	50
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan	52
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 3. 6 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	55
Tabel 3. 7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	64
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban.....	71
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	71
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	72
Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	72
Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4. 9 Outer Loading	76
Tabel 4. 10 Average Variance Extracted (AVE)	77
Tabel 4. 11 Akar Kuadrat AVE	78
Tabel 4. 12 Validitas Diskriminan.....	78
Tabel 4. 13 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	79
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4. 15 Nilai R-Square (R^2).....	82
Tabel 4. 16 Hasil F2.....	83
Tabel 4. 17 Path Coefficients.....	84
Tabel 4. 18 Data Indirect Effect.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	43
Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur	62
Gambar 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin	67
Gambar 4. 2 Responden berdasarkan Usia	69
Gambar 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan	70
Gambar 4. 4 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1.....	75
Gambar 4. 5 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel.....	86
Gambar 4. 6 Total Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi sektor publik merupakan suatu organisasi dimana aktivitasnya menghasilkan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan ataupun hak dari publik atau untuk kesejahteraan masyarakat. Dalam sebuah organisasi sektor publik terdapat unsur-unsur yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan kepada publik. Salah satu unsur yang paling penting untuk mewujudkan sebuah pelayanan publik yang memadai adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, ketrampilan, keinginan, dorongan daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki nilai tertinggi dalam sebuah organisasi apabila penggunaannya tepat guna. Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu penunjang sumber daya manusia yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Fatiria dan Nawawi (2021) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/pegawai, dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai Tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Sedangkan Mangkuprawira dan Hubeis (2017) menguraikan faktor-faktor yang

dianggap mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu: kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja

Menurut Anwar (2018), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Selain itu motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu, setiap Pegawai dalam suatu perusahaan pastinya mengharapkan memiliki seorang pemimpin yang memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, Menurut Robbins (2018) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Kasmir, (2019) menyatakan : Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sara dan prasarana serat hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa

gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja terganggu pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang, Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai itu sendiri. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaikbaiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Banyuasin organisasi yang bergerak dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah khususnya dibidang kepegawaian dan pengembangan aparatur sipil negara yang dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan dan kinerja yang dimiliki aparaturnya, penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin mengatur tentang penilaian kinerja dimana menilai suatu perilaku pegawai dalam setiap aktivitasnya seperti aktivitas negatif yang merupakan serangkaian aktivitas dan perilaku yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan, dalam melaksanakan tujuannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin tentu memerlukan kinerja yang sangat baik. Terutama kegiatan pekerjaan untuk melayani masyarakat meskipun masih ditemukan beberapa pekerjaan kantor yang masih

kurang efisien dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin perlu memperhatikan kinerja para pegawai yang ada di sana. Dibawah ini merupakan data penilaian kinerja terhadap beberapa bagian pekerjaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja di Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin
Tahun 2018-2021

No	Bagian Kerja	Capaian Kerja			
		2018	2019	2020	2021
1	Kepala dan Sekretaris BKPSDM	76.23	78.65	89.05	88.07
2	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	75.65	77.43	85.23	86.33
3	Sub Bagian Keuangan	70.55	88.47	89.21	89.55
4	Sub Bagian Perencanaan	69.04	78.24	80.23	82.71
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	80.87	61.24	70.99	69.22
6	Sub Bidang Pengembangan kompetensi Manajerial dan Sertifikasi	80.87	61.24	70.99	72.31
7	Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi	68.44	75.55	85.23	85.77
8	Sub Bidang Kepangkatan	75.65	76.01	85.23	83.37
9	Bidang Pengembangan Karier Mutasi dan Kepangkatan	80.77	78.56	79.86	81.75
10	Bidang Pegadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	77.67	70.55	80.99	81.20
11	Sub Bagian Pengadaan dan Pemberhentian	71.00	42.25	80.97	77.25
12	Sub Bidang Data, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN	71.00	45.25	80.97	79.50
13	Bidang Penilaian Kerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur	70.55	71.12	89.21	88.33
14	Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur	70.55	71.12	89.21	89.55
15	Sub Bidang Pembinaan Disiplin Aparatur	59.24	69.07	86.23	81.75
16	Jabatan Fungsional	65.12	70.23	89.88	88.97
Rata-rata Capaian Penilaian Kerja		73.60	72.19	84.73	82.85
			Turun 1.41	Naik 12.54	Turun 2.48

Sumber : BKPSDM Kabupaten Banyuasin, 2022

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja pegawai yang diperoleh setiap bagian belum ada yang mampu mencapai skor optimal yakni minimalnya 91. Jika diperhatikan rata-rata skor yang diperoleh selama 4 tahun terakhir berkisar antara 72.19 sampai 84.73. Rata-rata skor penilaian kinerja yang belum mampu mencapai skor optimal merupakan bukti adanya masalah berkenaan dengan kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara pra penelitian peneliti dengan salah satu kepala sub bidang penilaian kinerja aparatur dan pembinaan disiplin, ada banyak hal yang menyebabkan kinerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mencapai optimal. Diantaranya yaitu masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas yang diberikan tidak tepat waktu dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Adapun pegawai yang masih tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah diberikan oleh instansi, kurangnya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tertunda penyelesaiannya, masih ada juga pegawai yang tidak hadir dalam apel sore dan memanfaatkan sarana kantor dengan tidak baik, kemudian masih ada juga pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat atau instansi lain. Selain itu berdasarkan hasil observasi awal kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuwangi masih terbelah rendah hal ini terlihat dari kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan

atau pegawai kurang berinisiatif, dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai tidak selalu mencapai target serta pegawai kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi karena masih rendahnya tingkat keinginan berprestasi sehingga dalam bekerja mereka tidak akan maksimal selanjutnya keinginann untuk berkuasa atau mengejar jabatan lebih tinggi dan menjadi seorang pemimpin juga masih rendah, serta terdapat beberapa pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja dan selanjutnya masih kurangnya aktivitas pegawai untuk memperlihatkan kemampuan terbaik mereka untuk naik jabatan dan pegawai masih banyak yang takut akan resiko pekerjaan sehingga kurangnya berinovasi atau mengeluarkan pendapat dalam bekerja. Maka perlunya instansi mengambil keputusan yang dapat membuat motivasi pegawai meningkat karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat disiplin kerja pegawai semakin baik, selain itu motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin masih terbilang rendah hal ini terlihat dari pegawai tidak selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi, pegawai kurang mengembangkan kemampuan untuk mengejar kekuasaan serta dalam bekerja pegawai kurang dihormati

Faktor selanjutnya adalah Kepemimpinan, dari hasil pengamatan dilihat bahwa gaya kepemimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin dapat dilihat belum cukup baik, pemimpin kurang melakukan interaksi dua arah. Pemimpin jarang melibatkan pegawai dalam mendiskusikan masalah dan pengambilan keputusan. Pegawai terkadang merasa tidak nyaman dan menikmati apa yang dikerjakan. Pemimpin melakukan penilaian terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan berdasarkan landasan

hukum dari PP No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3), PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Seorang pemimpin atau atasan langsung yang akan memberikan skor penilaian terhadap Sasaran Kinerja Pegawai yang dilakukan setiap akhir bulan Desember, kemudian hasil penilaian tersebut akan disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pemimpin wajib menyampaikan kepada pejabat atasannya paling lambat 14 hari. Atasan pejabat penilai wajib memeriksa hasil penilaian prestasi kerja, dan dari situlah akan dianalisa kekurangan dan bagaimana cara memberikan solusi untuk para pegawai salah satunya dengan memberikan motivasi akan tetapi kenyataannya kepemimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin, belum berjalan secara optimal hal ini terlihat dari pegawai jarang menerima bimbingan dan arahan dari pimpinan, pimpinan kurang menghargai potensi pegawainya, pimpinan kurang bersosialisasi terhadap pegawainya serta sikap pimpinan yang kurang harmonis dengan pegawainya

Faktor terakhir yang peneliti teliti yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin juga belum kondusif hal ini terlihat dari suasana di lingkungan kerja kurang nyaman, hubungan dengan rekan kerja kurang terjalin baik serta kurangnya penerangan cahaya matahari diruang kerja.

Fasilitas lingkungan kerja tentang lingkungan kerja fisik (sarana dan prasarana) di atas menjelaskan bahwa ada beberapa yang kurang mencapai target perusahaan, seperti kurang efektivitasnya pekerjaan kantor karena kerusakan sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin pada perawatan Komputer yang terdapat 5 kerusakan sebanyak 6 unit dari total 17 unit komputer. dan kurang nyamannya suhu di ruangan kantor dikarenakan kerusakan 3 unit pendingin ruangan AC (*air conditioner*) dari total 6 unit pendingin ruangan AC (*air conditioner*), kerusakan pada 5 unit printer dari total 16 unit printer, kerusakan 7 unit telepon dari total 11 telepon, kerusakan meja meja dari total meja 19. hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan Pegawai untuk bekerja secara efektif. Selain lingkungan kerja fisik sarana dan prasarana, lingkungan kerja perantara/umum juga mempengaruhi kondisi dan kenyamanan Pegawai dalam bekerja seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *intervening* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *intervening*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin antara lain :

1. Rendahnya kinerja pegawai terlihat dari Tabel 1. 1 Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin Tahun 2018-2021 menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja pegawai yang diperoleh setiap bagian belum ada yang mampu mencapai skor optimal yakni minimalnya 91. Jika diperhatikan rata-rata skor yang diperoleh selama 4 tahun terakhir berkisar antara 72.19 sampai 84.73. Rata-rata skor penilaian kinerja yang belum mampu mencapai skor optimal merupakan bukti adanya masalah berkenaan dengan kinerja pegawai
2. kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan atau pegawai kurang berinisiatif,
3. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai tidak selalu mencapai target
4. Pegawai kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan
5. Motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin masih terbilang rendah hal ini terlihat dari pegawai tidak selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi
6. Pegawai kurang mengembangkan kemampuan untuk mengejar kekuasaan
7. Dalam bekerja pegawai merasa kurang dihormati

8. Kepemimpinan di Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin, belum berjalan secara optimal hal ini terlihat dari pegawai jarang menerima bimbingan dan arahan dari pimpinan
9. Pimpinan kurang menghargai potensi pegawainya
10. Pimpinan kurang bersosialisasi terhadap pegawainya
11. Sikap pimpinan yang kurang harmonis dengan pegawainya
12. Lingkungan kerja di Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin juga belum kondusif hal ini terlihat dari suasana di lingkungan kerja kurang nyaman
13. Hubungan dengan rekan kerja kurang terjalin baik
14. Kurangnya penerangan cahaya matahari diruang kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah disebut juga sebagai research questions atau research problem, diartikan sebagai suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam

kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat. (Natanael, 2015). Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Menurut (Sutrisno, 2018), tujuan penelitian adalah sebagai usaha dalam menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran dari suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang ilmiah. Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.
5. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah bagian keuntungan atau potensi yang dapat diperoleh oleh pihak-pihak tertentu setelah suatu penelitian diselesaikan. Oleh karena itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti. (Sugiyono 2018). Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin dengan Motivasi sebagai variabel intervening.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin untuk lebih memperhatikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pegawai dalam pengembangan sumber

daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

3. Secara teoritis :

- a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan kinerja.
- b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Agustini, F. 2019. STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. UISU Press.
- Anwar . 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Indonesia, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armantari, & Sugianingrat. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. Widya Amrita, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>
- Astuti, P. 2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. 1–94.
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi, 1(2), 149–157.
- Cahyono, Y. T., & Putri, E. 2020. Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai. Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 9(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.479>
- Dessler, Gary. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.

- Dewi Sukaisih, Sunarno, Sutono. 2022. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)* Vol.1, No.3
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Fatiria dan Nawawi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol.3, No.3
- Greenberg dan Baron. 2018. *Managing Human Resources, Second Edition*, prentice Hall, Int, Inc. New Jersey
- H. Hadari Nawawi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini, Kartono. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Katsury, Z. H. Al, Munir, A. R., & Kadir, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Muhammadiyah. *Journal of Manajemen* (3). <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/389>
- Ludiana 2017. Penerapan Motivasi Pegawai Menurut Teori Dua Faktor Fredrick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol 5. No 1.

- Luthans, Fred. 2018, Perilaku Organisasi. Edisi Ke Sepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mahmudi. 2018. Manajemen Kinerja Sector Public. Yogyakarta UPP STIM YKPN
- Mahsun, Mohamad. 2019. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi”. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira & Hubeis. 2017. Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mariana Damanik. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Vol.2, No.1
- Mathis, Robert & Jackson. 2017. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Muhammad Adi Nugroho, Saryadi², Widiartanto. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Bagian Produksi PT Bandeng Juwana). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.5, No.1
- Musa Hubeis. Mukhadam Najib. 2017. Manajemen Strategic Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Nurbudiwati. 2018. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.” Journal of Knowledge Management. Vol. 12, No. 1
- Pramita, & Soekotjo, H. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif. Media Mahardhika, 18(3), 352–363. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i3.174>
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance. Technium Social Sciences Journal.

- Robbins, Stephen Peter., and Mary Coulter. 2018. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani. Jakarta: Erlangga
- Samsudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyadi, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*. 1–332.
- Simamora, H., Sutrisno, E., & Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 8)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, A. & Jauhar, M. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suwondo. 2019. “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen Kinerja*. Vol. 17, No. 2
- Syaleh, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita*. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.2697>
- Utama, M. D. P., & Ratna Sari, M. M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Laba pada Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar. *EJurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p28>
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. 2020. Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *LINK*. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>
- Yukl, Gary. 2019. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks