

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
SUMATERA SELATAN**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : EFFRIANSYAH
NPM : 224741016
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2023

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA SELATAN

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

Nama : Effriansyah
NPM : 224741016
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
NIDN : 0203086401

Anggota Penguji :

1. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E., M.M.
NIDN : 0316096303
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
NIDN : 0110117204

Tanggal Tanda Tangan

01 September 2023

28 September 2023

28 September 2023

Palembang, 25 September 2023
Dekan FEB



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

Palembang, 25 September 2023
Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : Effriansyah
NPM : 224741016
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan

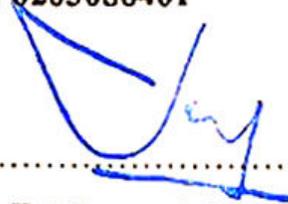
Menyetujui :

Pembimbing Tesis :

Tanggal 25-09-2023 Pembimbing I


.....
Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
NIDN : 0203086401

Tanggal 25-09-2023 Pembimbing II


.....
Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E., M.M.
NIDN : 0316096303

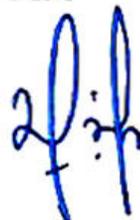
Mengetahui :

Dekan FEB



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

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM
NIDN: 0214038501

ABSTRAK

Effriansyah, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Pada “Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan”, Pembimbing Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS dan Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja serta Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan yang berjumlah 190 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel eksogen, Kinerja variabel endogen, dan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan dengan nilai *T-Statistik* sebesar (2,672). 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan dengan nilai *T-Statistik* sebesar (2,855). 3) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan dengan nilai *T-Statistik* sebesar (2,082). 4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan dengan nilai *T-Statistik* sebesar (3,313). 5) Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan dengan nilai *T-Statistik* sebesar (3,064). 6) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Secara Tidak Langsung melalui Disiplin Kerja Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan dengan nilai *T-Statistik* sebesar (3,269) ini lebih besar dari pada secara langsung dengan nilai *T-Statistik* sebesar (2,082) artinya Disiplin Kerja adalah Intervening. 7) Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Secara Tidak Langsung melalui Disiplin Kerja Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan dengan nilai *T-Statistik* sebesar (3,022) ini lebih kecil dari pada secara langsung dengan nilai *T-Statistik* sebesar (3,313) artinya Disiplin Kerja bukan Intervening.

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

ABSTRACT

Effriansyah, The Influence of the Work Environment and Leadership Style on Work Discipline and Their Impact on Employee Performance at the "Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of South Sumatra", Advisors Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS and Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE .,MM.

This study aims to identify and prove and analyze the direct influence of work environment and leadership style on work discipline, the influence of work environment and leadership style on performance, the influence of work discipline on performance and the influence of work environment and leadership style on performance mediated by work discipline with The sample in this study were 190 employees of the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of South Sumatra. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the composition of Sub-structure: Work Environment and Leadership Style as exogenous variables, Performance as endogenous variables, and Work Discipline as intervening variables.

From the results of hypothesis testing it was found as follows: 1) The work environment influences the work discipline of the South Sumatra Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights with a T statistic value of (2,672). 2) Leadership Style influences the Work Discipline of the South Sumatra Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights with a T statistic value of (2,855). 3) The work environment influences the performance of the South Sumatra Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights with a T statistic value of (2,082). 4) Leadership Style influences the Performance of the South Sumatra Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights with a T statistic value of (3,313). 5) Work Discipline influences the Performance of the South Sumatra Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights with a T statistic value of (3,064). 6) The work environment influences performance indirectly through the Work Discipline of the South Sumatra Ministry of Law and Human Rights Regional Office with a T-Statistic value of (3.269), which is greater than directly with a T-Statistic value of (2.082), meaning that Work Discipline is Intervening. 7) Leadership style influences performance indirectly through Work Discipline of the South Sumatra Ministry of Law and Human Rights Regional Office with a T-Statistics value of (3.022), which is smaller than directly with a T-Statistics value of (3.313), meaning Work Discipline is not Intervening.

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

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Allah Subhanahu wa ta'ala, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah- Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan” dapat diselesaikan dengan baik.

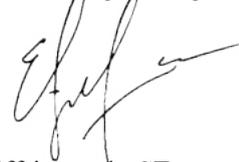
Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si,Ak., CA. CSRS
4. Direktur Magister Manajemen Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,MSi
5. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
6. Pembimbing I Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS dan Pembimbing II Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.,MM yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Kedua orang tua ku Bapak Hermanto Ali dan Ibu Kartini, istri ku tercinta Widya Utami S.Pd dan anak – anak ku Karissa Umaira Halim, Kaifiya Majidah Rumaisha, Khanza Ajwa Shalihah, Kedua Mertua ku Bapak Kiagus Zulkifli, SE.,Ak dan Ibu Elymar Halim serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 47 Magister Manajemen Universtas Tridinanti Palembang.
10. Terkhusus rekan sekaligus saudara Magister Manajemen 47 Malam yang selalu belajar dan berjuang bersama dalam menyelesaikan pendidikan Strata-2 ini.

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 khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, 28 Agustus 2023



Effriansyah, SE

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| DAFTAR ISI..... | ii |
| DAFTAR TABEL | viii |
| BAB I..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 14 |
| C. Pembatasan Masalah..... | 15 |
| D. Rumusan Masalah | 15 |
| E. Tujuan Penelitian | 16 |
| F. Kegunaan Penelitian | 17 |
| BAB II..... | 18 |
| A. Kajian Teori | 18 |
| B. Hasil Penelitian Lain yang Relevan..... | 34 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 38 |
| BAB III..... | 43 |
| A. Waktu dan Tempat Penelitian | 43 |
| B. Desain Penelitian | 45 |
| C. Populasi, Sample dan Sampling | 45 |
| D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| E. Variabel dan Definisi Operasional..... | 50 |
| F. Teknik Analisis Data | 56 |
| BAB IV..... | 67 |
| A. Hasil Penelitian..... | 67 |
| B. Pembahasan Hasil | 90 |
| DAFTAR PUSTAKA | 91 |

DAFTAR TABEL

| | |
|------------|----|
| Tabel 1.1 | 10 |
| Tabel 2.1 | 35 |
| Tabel 3.1 | 43 |
| Tabel 3.2 | 52 |
| Tabel 3.3 | 53 |
| Tabel 3.4 | 54 |
| Tabel 3.5 | 56 |
| Tabel 3.6 | 57 |
| Tabel 3.7 | 66 |
| Tabel 4.1 | 68 |
| Tabel 4.2 | 69 |
| Tabel 4.3 | 71 |
| Tabel 4.4 | 72 |
| Tabel 4.5 | 73 |
| Tabel 4.6 | 76 |
| Tabel 4.7 | 78 |
| Tabel 4.8 | 80 |
| Tabel 4.9 | 82 |
| Tabel 4.10 | 83 |
| Tabel 4.11 | 85 |
| Tabel 4.12 | 86 |
| Tabel 4.13 | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------|----|
| Gambar 2.1 | 41 |
| Gambar 4.1 | 75 |
| Gambar 4.2 | 89 |
| Gambar 4.3 | 90 |

RIWAYAT HIDUP

Effriansyah, dilahirkan di Palembang, 31 Agustus 1992 dari ayah Hermanto Ali dan ibu Kartini, anak ke - empat dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2004 di SD Negeri 02 Kenten Laut Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2007 di SMP Negeri 14 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Muhammadiyah 1 Palembang Pada Tahun 2010. Pada Tahun 2010 masuk ke Jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang dan Lulus pada tahun 2016 karena menunda kelulusan disebabkan tuntutan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara. Pada tahun 2022 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 31 Agustus 2023

Yang menyatakan



Effriansyah, SE

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Effriansyah
NPM : 224741016
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM 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 saya 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.

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

Palembang, 31 Agustus 2023
Yang menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp is a 10000 Rupiah stamp from the METRABAL TEMPAL series, with the serial number SA545AJX017204910. The signature is written in a cursive style.

Effriansyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu hakikat hidup manusia adalah selalu hidup dalam organisasi atau berorganisasi. Hal ini disebabkan karena manusia tidak akan mampu hidup sendiri tanpa adanya interaksi dengan manusia lain dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Di samping itu, manusia memiliki keterbatasan kemampuan fisik dan psikis, pemilikan materi dan waktu dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain, apabila salah satu dari elemen itu hilang atau rusak, maka akan berakibat pada elemen-elemen yang lain. Sistem tersebut dapat terus bekerja dengan baik selama anggota yang ada dalamnya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dibebankan dengan baik sehingga dengan kinerja yang baik tersebut maka tujuan organisasi dapat tercapai. Artinya kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kemampuan atau kinerja sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut.

Pemerintah adalah organisasi yang memiliki kewenangan untuk mengatur komunitas di wilayah tertentu, yang umumnya adalah negara. Ada beberapa definisi mengenai sistem pemerintahan. Sama halnya, terdapat bermacam-macam jenis pemerintahan di dunia.

Dalam definisi asosiatifnya yang luas, pemerintah umumnya terdiri atas lembaga legislatif, eksekutif, dan yang berdiri sendiri ialah yudikatif. Pemerintah merupakan sarana untuk menegakkan kebijakan organisasi, sekaligus sebagai mekanisme untuk menentukan kebijakan. Setiap pemerintahan memiliki semacam konstitusi, yaitu pernyataan tentang prinsip dan filosofi pemerintahannya. Meskipun semua jenis organisasi memiliki tata kelola, istilah *pemerintah* sering kali digunakan secara lebih spesifik untuk merujuk pada sekitar 200 pemerintah nasional independen dan organisasi-organisasi di bawahnya. Sepanjang sejarah, bentuk pemerintahan yang lazim ditemui meliputi monarki, aristokrasi, timokrasi, oligarki, demokrasi, teokrasi dan tirani.

Organisasi pemerintah merupakan lembaga negara yang diberikan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menjalankan pemerintahan sesuai dengan bidangnya. Di dalam sistem pemerintahan Indonesia, organisasi pemerintah setidaknya dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu organisasi vertikal dan horizontal. Organisasi pemerintah vertikal yaitu lembaga negara yang menyelenggarakan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan memiliki garis tanggungjawab dari unit kerja yang ada di Daerah ke unit kerja Pusat. Contoh organisasi pemerintah vertikal adalah Kementerian dan Lembaga Negara Non Kementerian. Sementara itu, organisasi pemerintah horizontal adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan memiliki garis tanggungjawab hanya

dalam lingkup suatu Daerah saja. Contoh dari organisasi pemerintah horizontal adalah Pemerintah Daerah. Semua organisasi pemerintah non militer tersebut digerakkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS memiliki pengertian yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara khususnya PNS merupakan profesi yang hingga saat ini masih menjadi idaman bagi masyarakat Indonesia. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan jumlah pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun Anggaran 2019 mencapai 5.056.585 orang. Jumlah tersebut tentunya tidak dapat dikatakan sedikit apabila dibandingkan dengan alokasi formasi yang dibutuhkan. Dinamika profesi PNS sering dihadapkan pada beberapa kelemahan, salah satunya kompetensi pegawai. Kompetensi menjadi suatu hal yang mutlak harus dimiliki setiap pegawai untuk dapat berkinerja dengan optimal. Pada kenyataannya, masih ditemui beberapa pegawai yang belum memiliki kompetensi mumpuni sesuai bidangnya sehingga tidak maksimal dalam

berkinerja. Pada tahun 2017 lalu, proses rekrutmen CPNS telah dilaksanakan dengan berbasis Computer Assisted Test (CAT). Para pelamar CPNS menjalani tahapan-tahapan seleksi mulai dari verifikasi berkas, seleksi kompetensi dasar (SKD) berbasis CAT, seleksi kemampuan bidang (SKB), dan wawancara. Pemberlakuan CAT dalam proses rekrutmen CPNS telah terbukti mampu menghasilkan para pegawai yang berkompeten dan mempersempit celah praktik korupsi, kolusi, nepotisme (KKN). Hal tersebut dikarenakan ujian CAT memberlakukan standar yang tinggi dimana para peserta harus mampu meraih nilai melebihi ambang batas minimal yang telah ditetapkan.

Perkembangan transformasi digital pada lingkungan pekerjaan, khususnya pada pemerintahan, tidak dapat dibendung lagi. Namun, masih banyak hal yang perlu untuk dilakukan supaya transformasi digital dapat menjadi sebuah momen dalam perubahan pemerintahan di Indonesia, dimulai dari peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Roda pemerintahan di Indonesia sangat bergantung kepada 4 Juta ASN yang terbagi dalam instansi pemerintah pusat dan daerah. Kita tentu juga melihat bahwa transformasi digital di era sekarang menjadi peluang dalam mengambil langkah-langkah kongkrit kebijakan pemerintahan, sehingga berdampak terhadap masyarakat secara luas. Paradigma ini tentu menjadi sebuah rangkaian peluang untuk menghadirkan negara di tengah-tengah masyarakat dengan mengoptimalkan ASN, sehingga mampu bersaing dan menyesuaikan diri menghadapi perubahan tersebut. Kemajuan ilmu

pengetahuan dan teknologi yang masif saat ini tentu menjadi tantangan sekaligus peluang bagi ASN untuk memenangi persaingan global. Untuk menghadapi tantangan dalam persaingan global, kebiasaan bekerja menjalankan tugas-tugas rutin atau business as usual menjadikan ASN milenial tidak dapat maksimal mengembangkan kompetensinya. Keterampilan, pengetahuan, sikap, perilaku, dan kreativitas tanpa batas menjadikan ASN milenials disebut sebagai digital native sehingga menjadikan era digitalisasi informasi adalah momen untuk mengubah sistem pemerintahan yang uzur menjadi sistem pemerintahan yang serba digital.

Dalam buku *Merekonstruksi Indonesia: Sebuah Perjalanan Menuju Dynamic Governance*, Azhar Kasim mengartikulasikan bahwa secara umum prosedur pelayanan yang berbelit-belit dan membutuhkan waktu lama merupakan ciri khas layanan kantor pemerintah (2015: 227). Hal ini diperparah dengan kurangnya koordinasi antar-sektor terkait, sehingga proses pelayanan publik berlangsung tumpang tindih. Sementara, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang dibuat oleh pejabat tinggi di masing-masing instansi pemerintah bersifat bias dan tidak obyektif. Hal ini dikarenakan LAKIP bersifat evaluasi diri, sehingga tiap instansi cenderung melaporkan perihal yang baik dan menyembunyikan yang buruk (2015: 228).

Pembentukan stigmatisasi (penjulukan) terhadap PNS setidaknya dapat terjadi melalui tiga jalur. *Pertama*, melalui media massa. Melalui pemberitaan di media massa yang intens dan kadang disertai penjulukan

terhadap kasus yang menimpa PNS, masyarakat ‘belajar’ menjuluki PNS. *Kedua*, melalui pengalaman langsung (hands-on experience) seorang anggota masyarakat. Seorang anggota masyarakat mungkin mendapat pengalaman buruk saat berinteraksi dengan PNS. Ketiga, informasi yang disajikan oleh anggota masyarakat kepada anggota masyarakat lainnya. Seorang anggota masyarakat yang memiliki label negatif terhadap instansi pemerintah—berdasarkan pengalaman pribadi ataupun informasi media massa—dapat ‘menularkan’ persepsi negatif ini kepada anggota masyarakat lainnya.

Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dipimpin oleh seorang Menteri yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat oleh Prof. Yasonna Hamonangan Laoly. Kemenkumham beberapa kali mengalami pergantian nama yakni: "Departemen Kehakiman" (1945–1999), "Departemen Hukum dan Perundang-undangan" (1999–2001), "Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia" (2001-2004), "Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2004–2009), dan "Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2009–sekarang). Sebagai instansi yang melayani kepentingan publik, Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia beserta jajarannya berkewajiban untuk menyelenggarakan good governance (tata pemerintahan yang baik).

Kantor wilayah (kanwil) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berkedudukan di setiap provinsi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan beralamat di Jalan Jenderal Sudirman, Ilir Timur I, Palembang 30125, stuktur organisasi Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan terdiri dari 4 Divisi yaitu Divisi Administrasi, Divisi Pemasarakatan, Divisi Imigrasi dan Divisi Pelayanan Hukum. Dan bertanggung jawab atas sejumlah Unit Pelaksana Tekhnis (UPT), termasuk Kantor Imigrasi, Lembaga Pemasarakatan (Lapas), Lapas Terbuka, Lapas Narkotika, Rumah Tahanan Negara (Rutan), Cabang Rutan, Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (Rupbasan), Balai Pemasarakatan (Bapas), Balai Harata Peninggalan (BHP), serta Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim).

Sinambela, (2012, p. 3) menjelaskan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta akan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing- masing, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012, p. 43). Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti, (2017, p. 26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti : pencahayaan, pewarnaan, kebisingan, keamanan, temperature, suhu ruangan, dekorasi tempat bekerja, komunikasi atasan dan bawahan, kepedulian atasan, dan konflik atasan dan bawahan. Sedangkan dari sisi non fisik, lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manajer / pimpinan unit kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan

harapan. Akibatnya, sasaran dan tujuan perusahaan tidak tercapai dan pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan telah beberapa kali mengalami renovasi, salah satunya yaitu pada tahun 2021. Di tahun itu dilakukan renovasi yang cukup masif dikarenakan seluruh pegawai harus melakukan perpindahan tempat sementara selama masa pembangunan sampai akhirnya selesai ditempati. Dalam hal ini terlihat perbedaan tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai dari yang sebelum ruangan kerja yang lama dan setelah diperbaharui. Para pegawai cenderung lebih betah berada ditempat kerja saat ini dibandingkan sebelum direnovasi, terlihat bahwa lebih banyak pegawai yang berkumpul dan melakukan aktifitas di dalam kantor dibandingkan diluar. Dapat dilihat juga tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi saat menempati tempat kerja yang penataan ruangnya sudah lebih baik dan dengan fasilitas yang lebih memadai. Suasana ruangan yang nyaman dan bersih juga memberikan efek yang baik bagi kinerja pegawai.

Faktor lain yang merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014, p. 265). Gaya kepemimpinan yang paling tepat digunakan oleh seorang pimpinan adalah

suatu gaya yang dapat memaksimalkan kinerja dari para pegawainya. Dalam memimpin seorang pemimpin memiliki gaya masing – masing yang dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain karakter, pendidikan dan lingkungan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan pemimpin untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi, dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dari tahun 2020 hingga 2022 Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan telah mengalami sebanyak 3 (tiga) kali pergantian pimpinan. Berikut Kepala Kantor Wilayah periode tahun 2020 – hingga 2022 :

Tabel 1.1
Kepala Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Selatan

| No. | Nama | Periode |
|------------|-------------------------------------|----------------------|
| 1. | Indro Purwoko, S.H.,M.H | 2020 – 2022 |
| 2. | Drs. Harun Sulianto Bc.IP.,S.H.,M.H | Juli 2022 – Des 2022 |
| 3. | Dr. Ilham Djaya, S.H.,M.H.,M.Pd | 2022 – Skr |

Sumber : <https://sumsel.kemenkumham.go.id/profil/kepala-kantor-wilayah-dari-masa-ke-masa>

Dari tabel diatas tersaji bahwa selama kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) tahun yakni dari tahun 2020 -2022 telah terjadi pergantian pimpinan sebanyak 3 (tiga) kali. Tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh pemimpin mungkin akan memerlukan waktu yang panjang dalam pencapaiannya, sedangkan masa tugas pemimpin sering kali lebih pendek dari tujuan jangka panjang yang dicanangkannya. Pergantian pemimpin yang terjadi merupakan kondisi yang rawan untuk terjadinya ketidak sinambungan laju organisasi terutama dalam upaya pencapaian kinerja yang maksimal. Menurut Syamsu,Badu dkk (2017:31) hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin merupakan system penggerak suatu pekerjaan, dimana ia memiliki keahlian untuk mengaplikasikan fungsi manajemen dalam keputusan yang dibuat, maka kekuasaan kepemimpinan dalam organisasi bahkan dalam politik dapat mempengaruhi organisasi melalui *policy* (aturan) dan regulasi (kebijaksanaan) yang dapat mempermudah pencapaian tujuan dari organisasi itu.

Akibat pergantian pimpinan, perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut yang merupakan salah satu dimensi kepemimpinan sedikit banyak akan terdampak. Sinergi dan komunikasi yang diharapkan menjadi kekuatan untuk melihat peluang, ancaman serta tantangan kedepan menjadi tidak maksimal sehingga dapat mengganggu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai bagian dari pemerintah, maka untuk mendukung terwujudnya visi, pelaksanaan misi, arahan presiden dan agenda pembangunan, maka ditetapkan Visi Kementerian Hukum dan HAM tahun

2020 – 2024 adalah “ Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang Andal, Profesional, Inovatif dan Berintegritas dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Sesuai dengan visi tersebut Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan telah menerapkan prinsip – prinsip budaya organi dimana setiap pegawai saling peduli dan berbagi untuk meningkatkan kerja sama dalam pelaksanaan tugas sehari – hari. Implementasi hal tersebut yakni dengan kegiatan apel pagi bersama, morning breafing yang dilaksanakan dan dihadiri semua pegawai pada tiap divisi masing – masing sebelum memulai aktifitas.

Namun saat pandemic *Covid – 19* yang meberikan dampak sangat besar terhadap seluruh sendi kehidupan, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan *Covid-19* dimana salah satunya mengatur pelaksanaan bekerja dari rumah/work from home yang membatasi tatap muka secara fisik. Hal tersebut diatas mulai berubah dikarenakan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan menindak lanjuti kebijakan PSBB dengan membatasi jumlah pegawai yang masuk kantor hanya setengah dari jumlah pegawai. Kebiasaan yang dilakukan sebelum pandemic Covid – 19 tidak pernah dilakukan saat terjadinya pandemi, akibat dari itu kurangnya koordinasi yang baik mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dari tiap Kepala Kantor Wilayah cenderung memberikan efek yang berbeda juga bagi tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai, salah satu contoh yang terlihat yaitu tingkat absensi yang lebih tertib pada saat ini dibandingkan tahun - tahun sebelumnya. Pada masa pandemi covid - 19 memang pada saat itu diberlakukan sistem absensi online dimana para pegawai dapat mengakses absensi dari mana saja. Hal ini memang dalam rangka mengurangi tingkat penularan virus dan penerapan sosial distancing sebagai mana yang diatur oleh pemerintah. Namun seiring berjalannya waktu dan pandemi sudah berkurang, kebiasaan absensi secara online menjadikan pegawai terlena dan terbiasa hadir di kantor tidak tepat waktu.

Dengan kebijakan yang dibuat oleh Kepala Kantor Wilayah yang baru dan pandemi yang dianggap sudah berakhir maka ditetapkan absensi online tidak ada lagi dan diganti dengan sistem absensi secara manual dengan menggunakan mesin absensi biometrik. Hal ini memaksa para pegawai untuk hadir tepat waktu untuk melakukan absensi, dengan resiko jika terlambat masuk kerja maka akan dilakukan pengurangan pada tunjangan kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian kebiasaan ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai untuk hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu kerja serta dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan Gaya kepemimpinan sebagai role model, Kepala Kantor Wilayah Bapak Ilham Djaya memberikan semangat kerja yang begitu besar bagi para pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan kondisi-kondisi yang terjadi saat ini di Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan**".

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan, diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai;
2. Penataan ruangan yang tidak di tata dengan baik dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai ditandai dengan tidak betahnya pegawai berada di tempat kerja;
3. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dari tiap pimpinan yang berbeda berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai;
4. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dari tiap pimpinan yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang terlihat daribelum maksimalnya capaian kinerja yang diinginkan;
5. Adanya keterkaitan antara disiplin dengan kinerja yang mempengaruhi hasil kerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan dan waktu agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan ?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan ?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara tidak

langsung terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan?

7. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.
6. Pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.
7. Pengaruh gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja

pegawai pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada kegunaannya bagi Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan, yang antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan untuk mengetahui faktor-faktor yang meningkatkan Kinerja Pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun aplikasi.
- c. Secara teoritis :
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi terhadap teori yang sedang diteliti.
 - 2) Memberikan kontribusi atau sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badu, Syamsu Q. dan Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Bangun, w. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Danamik, m. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan remunerasi terhadap budaya kerja dan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan direktorat jenderal pajak kpp pratama pematang siantar*. *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(1).
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.
- Ferawati (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada*.
- Ghozali, I. (2018). '*Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*' Edisi 4. *Gomes, F.C.(2003a). Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Goleman, Daniel, (2005). *Emotional Intelligence*, alih bahasa T.Hermaya, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Raja grafindo persada.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWL.
- Mega Arum Yunanda (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air*.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2019. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Musriha. 2011. *Influences of Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*.
- Naftali, Y. (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS Ver : 2019.01.02*.
- Nawawi, h. (2018a). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Ghalia indonesia.
- Nawawi, h. (2018b). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gadjah mada university perss.
- Nitisemito, Alex.S, 2001, Manajemen *Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42 No. 1 Januari 2017*
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke- 2 Cetakan Ke- 3*. Jakarta : Raja Grafindo Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela. 2012, Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasinya. Terbitan Graha Ilmu. Jakarta : Terbitan Graha Ilmu.
- Sjafri Mangkur Prawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Soelaiman, 2007. "Impat of Creativity to Organizational Competitiveness". *International Journal of Humanities and Social Sciene. ISSN 2220-8488 (Print), 2221-0989 (Online)*
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwondo.(2019) Hubungan Lingkungan, disiplin kerja dan kinerja pegawai Jurnal Manajemen Kinerja,17(2).
- Tewal, Bernhard et al. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Yudiningsih (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.