

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KPP PRATAMA PALEMBANG ILIR TIMUR

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : RORY GALIH PERDANA

NPM : 234941026

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KPP PRATAMA PALEMBANG ILIR TIMUR

Nama : Rory Galih Perdana
NPM : 234941026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 18-3-2024 Pembimbing I

:
Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS.
NIDN : 0203086401

Tanggal 18-3-2024 Pembimbing II

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

Mengetahui :

Dekan FEB



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

Tanggal 18-3-2024

Kaprodi MM

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

Tanggal 18-3-2024

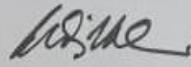
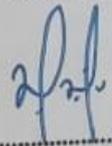
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KPP PRATAMA PALEMBANG ILIR TIMUR

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

Nama : Rory Galih Perdana
NPM : 234941026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

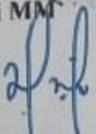
Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS. NIDN : 0203086401	18-3-2024	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Sari Sakarina, SE, MM., CHRM NIDN : 0214038501	18-3-2024	
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. NIDN : 01101172	18-3-2024	

Mengetahui :

Palembang, 18-3-2024
Dekan FEB

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

Palembang, 18-3-2024
Kaprosdi MM

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

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kpp Pratama Palembang Ilir Timur”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Megister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Megister 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.H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS.
4. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
5. Kaprodi MM Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM.,CHRM, sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
6. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Kedua orang tua papa dan mama yang sangat kucintai.
8. Istriku dan anak-anakku yang sangat kucintai.
9. Saudara dan teman selalu memberikan dukungan dan semangat motivasi.

10. Teman- teman Angkatan 49 MM UTP yang kusayangi.

11. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis 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 dibidang Pendidikan.

Palembang, Febuari 2024

Penulis

ABSTRAK

Rory Galih Perdana, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kpp Pratama Palembang Ilir Timur, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, MS dan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM.,CHRM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kpp Pratama Palembang Ilir Timur baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur, yang berjumlah 110 orang, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan simple random sampling. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang dipilih mempunyai kepercayaan 90%. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 86 orang 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, Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja, Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Nilai R^2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,967, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) sebesar 96,7% sedangkan sisanya sebesar 3,3% 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, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) sebesar 98,7% sedangkan sisanya sebesar 1,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Penelitian ini memberikan saran kepada Pimpinan KPP Pratama Palembang Ilir Timur untuk meningkatkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Saran meliputi evaluasi kebijakan kepemimpinan, pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi, peninjauan ulang sistem insentif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mempromosikan hubungan kerja yang harmonis. Implementasi langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

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

ABSTRACT

Rory Galih Perdana, The Influence of Leadership, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at Kpp Pratama Palembang Ilir Timur, under the guidance of Mr. Prof. Dr. Ir. H. Edizal, MS and Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE, MM., CHRM

This research aims to determine and prove the influence of leadership, work motivation and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at Kpp Pratama Palembang Ilir Timur, both directly and indirectly. The population in this study were KPP Pratama Palembang Ilir Timur employees, totaling 110 people. In this study, researchers used simple random sampling. The sample size calculation uses the Slovin formula with sample size calculations based on an error of 5%. So the selected sample has 90% confidence. So in this study the number of samples used was 86 people as research samples. The data analysis used in this research is using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this research show that, Leadership Variables influence Job Satisfaction, Work Motivation Variables influence Job Satisfaction, Work Environment Variables influence Job Satisfaction, Leadership Variables influence Performance, Work Motivation Variables influence Performance, Work Environment Variables influence Performance Satisfaction Variables Work influences Performance, Leadership Variables influence Performance through Job Satisfaction, Work Motivation Variables influence Performance through Job Satisfaction, Work Environment Variables influence Performance through Job Satisfaction. The R2 value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.967, which means that this value identifies that variations in Employee Job Satisfaction can be explained by exogenous latent variables (Leadership, Work Motivation and Work Environment) amounting to 96.7% while the remaining 3.3% explained by other variables. 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 Motivation, Work Environment and Job Satisfaction) amounting to 98.7% while the remaining 1.3% is explained by variables that are not contained in the research.

This research provides suggestions to the leadership of KPP Pratama Palembang Ilir Timur to improve leadership, work motivation and work environment. Suggestions include evaluating leadership policies, giving awards to high achieving employees, reviewing incentive systems, creating a positive work environment, and promoting harmonious work relationships. Implementation of these steps is expected to improve overall organizational performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rory Galih Perdana

NPM : 234941026

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Mediasi Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur

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, 14-3-2024

Yang menyatakan,



Rory Galih Perdana

RIWAYAT HIDUP

RORY GALIH PERDANA dilahirkan di Palembang, Kota Palembang pada tanggal 3 Juli 1985 anak pertama dari empat bersaudara nama Ayah H. Abdul Rasyid, S.E, M.M dan Ibu Hj. Rakhmi, S.Sos.

Mulai Sekolah pada SD 2 YSPP Pusri Palembang, Beliau melanjutkan ke SLTP YSPP Pusri Palembang, dan Meneruskan ke SMU Negeri 17 Palembang. Pada tahun 2004 masuk ke sekolah kedinasan Program Diploma I STAN dengan jurusan perpajakan lulus tahun 2005 dengan masa Pendidikan 1 tahun. Pada tahun 2008 beliau melanjutkan Pendidikan pada tingkat Strata-1 di Universitas Terbuka dengan jurusan Manajemen lulus tahun 2012 dengan masa Pendidikan selama 4 tahun.

Setelah lulus kuliah di Program Diploma STAN, diangkat sebagai PNS/Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Keuangan (Direktorat Jenderal Pajak) Sebagai Account Representative dari tahun 2006 s.d sekarang.

Palembang, Febuari 2024

Rory Galih Perdana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS ... Error! Bookmark not defined.	
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS Error! Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
SURAT PERNYATAAN..... Error! Bookmark not defined.	
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	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 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3 Kepemimpinan.....	27

2.1.4	Motivasi Kerja	35
2.1.5	Lingkungan Kerja	38
2.2	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	44
2.3	Kerangka Berpikir	47
2.4	Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODE PENELITIAN		55
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	55
3.2	Populasi dan Sampel.....	55
3.2.1	Populasi	55
3.2.2	Sampel.....	56
3.3	Variabel dan Definisi Operasional.....	57
3.4	Instrumen Penelitian	65
3.5	Teknik Analisis Data	66
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		70
4.1	Hasil Analisis	70
4.2	Pembahasan Hasil.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		105
5.1	Kesimpulan.....	105
5.2	Saran	106
DAFTAR PUSTAKA		108
LAMPIRAN.....		114

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Hasil Penilaian Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur tahun 2020 – 2022	5
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	44
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	55
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	58
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan	61
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	64
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	71
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	73
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	73
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	74
Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4. 9 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	76
Tabel 4. 10 Outer Loading	79
Tabel 4. 11 Average Variance Extracted (AVE)	81
Tabel 4. 12 Akar Kuadrat AVE	82
Tabel 4. 13 Validitas Diskriminan	82
Tabel 4. 14 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	83
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4. 16 Nilai R-Square (R^2)	86
Tabel 4. 17 Hasil F2	88
Tabel 4. 18 Path Coefficients	89
Tabel 4. 19 Data Indirect Effect	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	53
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	78
Gambar 4. 2 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang perlu untuk senantiasa diperhatikan dalam suatu perusahaan karena setiap upaya pencapaian visi perusahaan dengan jalan pelaksanaan misi pada dasarnya diatur oleh manusia. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu untuk mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan tanpa terkendala oleh hambatan-hambatan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam organisasi menempati posisi strategis dan sangat vital, meskipun berbagai faktor lain yang dibutuhkan itu telah tersedia. Tanpa adanya manusia atau disebut dengan pegawai, tujuan dari suatu organisasi tidak akan berjalan. Manusia (Pegawai) merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Setiap instansi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung, menurut Utari & Mintarti, (2023) ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya kepuasan kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Menurut Isma & Dipotatmodjo, (2022) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Sedangkan menurut Yulianisa, Isyanto & Yani, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, Siska & Indra (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tapi hasil yang berbeda dilakukan oleh (Sembiring & Tanjung, 2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. menurut Setyadi, (2021) Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktifitas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan melibatkan proses pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas bersama. Menurut Setiono & Sustiyatik, (2020), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mencapai suatu tujuan dalam situasi tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Badri, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Kurnia

& Daulay, (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan dan dari dorongan positif dari atasan ke bawahan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Mangkunegara, (2017). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisna, 2017). Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Jintar, (2023) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kariyamin, Hamzah & Lantara, (2020) menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti, (2017) seorang pegawai mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan

kerja memberikan keamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika pegawai menikmati lingkungan kerjanya, dia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan kinerjanya akan tinggi juga. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmaludina, Basir & Gazalin, (2023) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarip & Mustangin (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai

Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja pegawai ini dapat dilihat bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur merupakan salah satu unit kantor yang ada di dalam Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di bawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, mempunyai kewajiban untuk melakukan upaya-upaya guna meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak dalam penyampaian SPT, Visi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur yaitu menjadi model pelayanan masyarakat yang menyelenggarakan sistem dan manajemen perpajakan kelas dunia, yang dipercaya dan dibanggakan masyarakat. Adapun visi, misi dan strategi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur adalah sama dengan visi, misi dan strategi Direktorat Jenderal Pajak. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur dalam mengemban misinya tetap senantiasa berprinsip bahwa SDM merupakan aset yang paling berharga, sehingga senantiasa para pegawainya mampu berkarya yang terbaik bagi bangsa. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar memiliki kepuasan kerja yang

tinggi tersebut perlu didukung oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya

Berdasarkan hasil pengamatan awal kinerja pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur masih tergolong rendah hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang mengalami penurunan seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1
Daftar Hasil Penilaian Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur tahun 2020 – 2022

Tahun	Unsur yang dinilai	Jumlah pekerjaan	Kualitas pekerjaan	Ketepatan waktu	Kehadiran	Kemampuan bekerjasama	Jumlah
2020	Bobot (%)	20	20	20	20	20	100
	Skor	92	89	91	93	92	457
	Nilai (%)	18,4	17,8	18,2	18,6	18,4	91,4
2021	Bobot (%)	20	20	20	20	20	100
	Skor	89	86	89	87	90	441
	Nilai (%)	17,8	17,2	17,8	17,4	18	88,2
2022	Bobot (%)	20	20	20	20	20	100
	Skor	85	83	88	85	87	428
	Nilai (%)	17	16,6	17,6	17	17,4	85,6

Sumber : Kantor KPP Pratama Palembang Ilir Timur, 2023

Tabel 1. 2
Standar Penilaian Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – Ke atas	Baik
2	76 – 90	Cukup
3	61 – 75	Kurang
4	51 - 60	Buruk

Sumber : Kantor KPP Pratama Palembang Ilir Timur, 2023

Berdasarkan tabel hasil penilaian di atas yang didapat langsung dari KPP Pratama Palembang Ilir Timur yakni pada tahun 2020 tingkat kinerja pegawai mencapai skor 91,4% sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan skor 88,2%, begitu juga pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan dengan skor

85,6%, dimana KPP Pratama Palembang Ilir Timur menetapkan standar kinerja pegawai yang optimal berada pada minimal skor 91%, sedangkan melihat dari penilaian kinerja pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur tahun 2020-2022 masih belum optimal, hal itu terjadi karena masih banyak pegawai datang ke kantor hanya mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan organisasi, selain itu kinerja pegawai masih dianggap rendah terlihat dari pertanggung jawaban pegawai mengenai pekerjaannya yang masih kurang diperhatikan. Pegawai yang bertugas terkadang tidak selalu berada di tempat pada saat kegiatan pelayanan, contohnya pegawai yang setelah jam istirahat masih terlihat memanfaatkan waktu istirahatnya, masih ada pegawai yang pulang sebelum jam kantor yang telah ditentukan, dengan tanpa alasan yang jelas, masih adanya pegawai yang lambam dalam penyelesaian tugas harian yang dapat mengganggu pekerjaan lainnya serta beberapa pegawai kurang memberikan kritik dan saran hanya fokus pada aturan atasan.

Hal tersebut berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai, dimana kepuasan kerja pegawai masih rendah, hal ini dikarenakan pegawai merasakan bahwa rekan kerja yang tidak saling mendukung satu sama lain, serta penghargaan yang diterima dari pimpinan dirasa pegawai masih belum cukup atas kemampuan dan keberhasilannya. berdasarkan pemantauan peneliti, bahwa pegawai yang merasa puas akan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja pegawai dengan baik, sedangkan apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi tampak akan menimbulkan kekecewaan, dimana pegawai tidak bergairah untuk bekerja dan malas-malasan, sehingga kinerja pegawai akan menurun, selain itu belum

memadainya kesempatan untuk peningkatan karir dan pengembangan profesionalisme untuk pegawai serta tidak tersedianya media diskusi antara pimpinan dan pegawai mengenai jenjang serta tujuan karir tiap pegawai makin menyebabkan kepuasan kerja pegawai rendah. Hubungan baik antara rekan sejawat, bawahan dan atasan belum maksimal karena komunikasi dianggap baru pada tahap seperlunya dan belum sesuai yang diharapkan, Melihat keberadaan pegawai tersebut, maka pimpinan harus memperhatikan Kepuasan Kerja pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong pegawai bekerja secara optimal

Berdasarkan prariset yang dilakukan, penulis menemukan fenomena pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur dari segi kepemimpinan yaitu pengarahan yang masih kurang baik, diketahui jika para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena pimpinan kurang memperhatikan pegawai. Selain itu pegawai juga menyebutkan jika pimpinan kurang memberi arahan dan bimbingan kepada pegawainya dalam bekerja sehingga pegawai merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan. Penerapan sanksi-sanksi bagi pegawai belum terlaksanakan, hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan hal ini membuat kecemburuan pada pegawai lainnya, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai secara tidak langsung. Komunikasi yang kurang maksimal, kurangnya pendekatan antara pimpinan kepada pegawai membuat pegawai kurang bisa menyampaikan keluhan yang dialaminya selama melaksanakan pekerjaan dan juga komunikasi yang jarang terjalin antara pimpinan dan pegawai menjadikan melebarnya batasan tersebut. Rencana kerja terlalu tinggi, adanya target dan tuntutan

kerja yang harus dicapai memberikan ketidakpuasan kerja pada pegawai dan jarang menunjukkan sikap bangga pada pegawai yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan sehingga pegawai lama kelamaan akan merasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Permasalahan yang terlihat dari segi motivasi kerja yaitu kurangnya semangat kerja pegawai di karenakan rutinitas kerja yang terlalu monoton sehingga timbul rasa bosan dan kemalasan dari dalam diri pegawai. Terlebih lagi kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap pegawai yang telah memiliki prestasi kerja yang baik, hal itu membuat pegawai seperti kurang mendapat suatu dorongan yang bisa membuat mereka tetap mempertahankan hasil yang mereka capai.

Kemudian fenomena dari lingkungan kerja berdasarkan pra riset yang penulis lakukan yaitu, ada beberapa pencahayaan di ruangan yang kurang maksimal, sehingga pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur merasa kurang konsentrasi dalam bekerja, tidak hanya itu penggunaan warna di dalam ruangan kerja yang terlihat membosankan juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kurangnya fasilitas pendukung yang diberikan dan ada beberapa fasilitas yang rusak juga dapat mempengaruhi keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal, kondisi lingkungan kerja di KPP Pratama Palembang Ilir Timur masih kurang mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman terlihat dari banyaknya file-file yang berserakan di tempat kerja pegawai, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, suara bising yang timbul dari kendaraan besar yang berada di sekitar lokasi kantor tempat pegawai bekerja yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan adanya hubungan

kurang baik antar sesama pegawai yang di sebabkan karena adanya kecemburuan sosial mengenai pembagian tugas yang dirasa tidak adil bagi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *mediasi* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *mediasi*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur antara lain :

1. Kinerja pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur masih tergolong rendah hal ini terlihat dari data penilaian kinerja pegawai yang mengalami penurunan kinerja dari tahun 2020 - 2022
2. Kinerja pegawai masih dianggap rendah terlihat dari pertanggung jawaban pegawai mengenai pekerjaannya yang masih kurang diperhatikan
3. Kepuasan kerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai tidak bergairah untuk bekerja dan malas-malasan, sehingga kinerja pegawai akan menurun

4. Kepemimpinan masih kurang baik, diketahui jika para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena pimpinan kurang memperhatikan pegawai
5. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari kurangnya semangat kerja pegawai di karenakan rutinitas kerja yang terlalu monoton sehingga timbul rasa bosan dan kemalasan dari dalam diri pegawai
6. Kondisi lingkungan kerja di KPP Pratama Palembang Ilir Timur masih kurang mendukung pegawai untuk bekerja, salah satunya fasilitas pendukung yang diberikan dan ada beberapa fasilitas yang rusak juga dapat mempengaruhi keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
5. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
6. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
7. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
2. Pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
3. Pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?

4. Pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
5. Pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
6. Pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
7. Pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi KPP Pratama Palembang Ilir Timur untuk lebih memperhatikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah

Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja

- b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi KPP Pratama Palembang Ilir Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2).
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 331–342. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Armantari, & Sugianingrat. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Azis, A., & Arif, F. (2023). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Bass, B. M. (2017). Does Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal American Psychologist*, 52, 130–139.
- Bernard M. Bass, R. E. R. (2017). Transformational Leadership. In *World Family Medicine Journal/Middle East Journal of Family Medicine (Vol. 15, Issue 6)*. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>
- Bernardin, & Russel. (2016). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara.

- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Dewi, L., & Mahayoga, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangutama Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariw*, 3(2), 298–311.
- Ghozali, Imam. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hariandja, Efendi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-3*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPI AL Haromain. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(ISNN:2461-0593).
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Isma, A. S., & Diploatmodjo, T. S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix*, 10(2), 221–232.
- Jalil, & Yuniara, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 09–19. <https://doi.org/10.55542/gpjer.v4i1.208>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Kadarman. (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.

- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *Wbaj*, 2(1), 89–102.
- Kariyamin, Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
- Kasmaludin, K., Muh, B. A., & Junaid, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14–21. <https://doi.org/10.30598/jgssvol2issue01page14-21>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Munandar, A. (2019). *Psikologi Industri dan Oraganisasi*. UI press.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 151–167. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1778>
- Paramitha Tri Kusumadewi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus oada pegawai perumda air minum tirta dhaha Kota Kediri). *Journal of Management Development*, 3(3), 238–248.
- Prasetyo, L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”. *Jurnal NeoBisnis*, 2(2).
- Ramadhan, A. S., & fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 162–173.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&c>

ad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjuxpzX9duBAxVKzDgGHTp5Ato4ChAWegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fjournal-jayabaya.id%2FManajemen-Diversitas%2Farticle%2Fdownload%2F83%2F63&usg=AOvVaw0GowA_K8PAC-deUw1cH-v8&o

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*. 1–332.
- Sondakh, G., William Areros, & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60.
- Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45>
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *KINERJA ; Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi UNSRAT*, 7(3), 3–3.
- Susi Handayani, & Raihanah Daulay. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SiNTESA*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta : Kencana.
- Syafri, H., Amang, B., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal on Education*, 5(0), 10147–10164.

- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Keenambelas. Rajawali Pers. Yogyakarta.
- Tupti, Z., & Azmi, R. U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora (SCENARIO)*, 2(1), 474–484. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1231%0Ahttps://journal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/download/1231/1102>
- Utari, A. R., Mintarti, S., Priyagus, & Agus Supriyadi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan*, 1(1), 1–10. <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk/article/view/798%0Ahttps://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk/article/download/798/273>
- Widodo, Suparno Eko. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212.
- Wirawan. (2018). *Kepimpinan: Teori Psikolog, Perilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Wulandari, P. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Nusapala Group. *Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.
- Yulianisa, N., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Toyo Dies Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1511–1522. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.623>

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.
<http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>