

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE MOTIVATION AT THE EAST JAVA PROVINCE CIVIL
SERVICE POLICE UNIT***

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP MOTIVASI
KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI
JAWA TIMUR**

Syafril Agoes Soewardi¹, Purwanto²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya^{1,2}
dnmasariel@gmail.com¹, purwanto.dosen@stiemahardhika.ac.id²

ABSTRACT

Research entitled The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Civil Service Police Unit of East Java Province. The aim of the research is to determine the influence of leadership and work environment on employee performance with motivation as an intervening variable in the East Java Province Civil Service Police Unit simultaneously and partially. The sample for this research was all employees of the East Java Province Civil Service Police Unit, totaling 125 people. The data analysis technique used in this research uses path analysis. The research results obtained were 1). Leadership has a direct effect on motivation with a path coefficient value of 0.208. 2). Leadership has a direct effect on performance with a path coefficient value of 0.200. 3). The work environment has a direct effect on motivation with a path coefficient value of 0.174. 4). The work environment has a direct effect on performance with a path coefficient value of 0.124. 5). Motivation has a direct effect on performance with a path coefficient value of 0.328. 6). Leadership indirectly has a significant effect on performance through motivation as an intervening variable, with a path coefficient value of 0.881. 7). The work environment indirectly has a significant effect on performance through motivation as an intervening variable, with a path coefficient value of 0.690.

Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur*. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur secara simultan dan secara parsial. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 125 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian yang diperoleh adalah 1). Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur 0,208. 2). Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,200. 3). Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur 0,174. 4). Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,124. 5). Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,328. 6). Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien jalur 0,881. 7). Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien jalur 0,690.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Penyerahan kewenangan dari pemerintah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan sesuai kewenangannya kepada daerah dengan prinsip desentralisasi mencakup dua bentuk kewenangan mengatur dan

kewenangan mengurus urusan pemerintah diluar urusan mutlak yang menjadi pemerintah pusat. Kewenangan mengatur tekanannya pada pembuatan kebijakan daerah yang berupa peraturan daerah atau produk hukum daerah sebagai norma hukum lokal dalam

rangka memberikan pelayanan, peningkatan partisipasi, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat menuju pencapaian kesejahteraan rakyat. Ini merupakan proses politik yang melibatkan pemerintah daerah dan DPRD sesuai dengan peran dan kedudukannya masing-masing. Kewenangan mengurus merupakan proses lanjutan setelah kebijakan ditetapkan dalam bentuk produk hukum daerah tersebut. Fokusnya lebih kepada proses pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang dilaksanakan oleh organisasi pemerintah daerah. Proses ini merupakan ranah administrasi yang dijalankan oleh birokrasi pemerintahan daerah. Dengan demikian implementasi atas dua kewenangan ini sebagai bagian penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan daerah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 255 Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa; Untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dibentuklah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), termasuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Jawa Timur. Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu lembaga teknis daerah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan tugas-tugas lain sesuai dengan tanggung jawabnya. Kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar mau dan bersedia mengarahkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi. Sering kali dijumpai pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dan memerintahkan bawahan tanpa memperhatikan kepentingan bawahan.

Hal ini dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Pemimpin berfungsi sebagai penghubung antar bidang dalam suatu organisasi. Organisasi yang dibuat dengan demokratis memiliki suatu kelebihan, dimana setiap tugas dan wewenang dari pengurus organisasi tersebut diatur sedemikian rupa, sehingga jelas bagian-bagian tugas dari masing-masing pengurus, yang mana nantinya tidak akan terjadi campur tangan antar bagian dalam organisasi tersebut. Pembagian tugas ini juga sangat efisien dan efektif bila diterapkan dalam suatu organisasi dimana tujuan utama dari organisasi adalah tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas bahwa kepemimpinan yang mumpuni, lingkungan kerja yang memadai akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak langsung pada produktifitas kerja pegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dengan pemimpin dan lingkungan kerjanya, maka pegawai akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sehingga pegawai akan cenderung menyukai pekerjaan dan

bersemangat dalam melaksanakannya, tetapi bila pegawai merasa lingkungan kerjanya membosankan, maka pegawai akan mengalami tekanan dalam bekerja. Tingkat kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur belum sepenuhnya maksimal, karena berdasarkan observasi awal belum maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara tepat waktu maupun dalam pencapaian sasaran kerja, kualitas pegawai masih rendah (*quality of work*), masih rendahnya kerjasama sesama pegawai dan masih rendahnya kreativitas pegawai. Berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian menggunakan formulasi masalah yang ingin menguji tingkat pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Jenis penelitian tersebut ditinjau dari formulasi masalah termasuk penelitian kuantitatif korelasional yang bersifat kausal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei (Sugioyono, 2017) menyatakan bahwa jika penelitian survei dapat dilakukan pada populasi kecil dan besar, tetapi data yang dianalisa berasal dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian – kejadian relatif, distributif dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan pada dasarnya untuk menjawab permasalahan yang ada mengenai kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai dengan motivasi sebagai variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Dari permasalahan yang ada tersebut penulis mencoba untuk memformulasikan masalah penelitian dan membuat hipotesis. Dalam penelitian ini penulis akan fokus pada kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan motivasi. Sehingga unit analisis dalam penelitian ini sendiri yakni pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang ada pada Provinsi Jawa Timur yang akan menilai Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam mengimpletasikan kewenangan, tugas dan fungsi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian penelitian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur sebanyak 125 orang pegawai.

Sampel, dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keseragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel diambil (Sugiyono, 2017). Sampel adalah bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Metode Sempel yang digunakan adalah sempel general / sensus, sehingga jumlahnya sebanyak 125 responden.

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	LAKI – LAKI	114
2	PEREMPUAN	11
JUMLAH TOTAL		125

Sumber : Renja Sat Pol PP Provinsi Jawa Timur 2024

Teknik pengumpulan data.

Menurut (Sugiyono, 2018:142) mendapatkan tanggapan dari peserta yang dilibatkan dalam pengamatan merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam mengumpulkan data melalui angket. Pengukurannya memakai skala likert pada angket yang dipakai.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumental

Dari hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai r hitung > nilai r tabel. Dengan demikian, semua item tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Dari hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai r hitung > nilai r tabel. Dengan demikian, semua item tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Uji normalitas.

Tujuan Pengujian adalah sebagai upaya dalam melakukan tes pada variabel perancu atau residu pada suatu model berdistribusi normal. Diketahui uji t dan uji f memberikan Asumsi penilaian residu yang terse bar baik. Melanggar pengujian akan membatalkan pengujian statistik dengan ukuran sampel yang kecil. Menentukan dimana residu terdistribusi normal dipakai dua cara: melihat dari gambar maupun hasil uji perhitungan. Uji statistik dilakukan untuk melihat

persebaran yang normal. Tes Kolmogorov-Smirnov dapat menjadi acuan hasilnya. Residu tersebar dengan baik bila signya >0,05 (Ghozali, 2018:160:). Adapun hasil dalam pengujian ini mampu dijabarkan melalui berikut :

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.5094443
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.072
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olah data SPSS tahun 2024

Hasil tes of normality di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig) (Sig) 0,004c < 0,05, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas akan menghasilkan suatu ketrkaitan yang terjadi pada independen dalam suatu model regresi. Jika kita melakukan pengujian multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF < 10 sehingga menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2018:161):

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel							
Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.558	2.968		6.928	.000	
	X1	.115	.057	.200	2.035	.044	.591
	X2	.121	.095	.124	1.270	.206	.596
	Z	.284	.060	.382	4.753	.000	.881

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS tahun 2024

Dari hasil uji SPSS diperoleh nilai tolerance untuk variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (Z) lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (Z) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolonieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawan

variance inflation factor (VIF), multikolonieritas ditunjukkan dengan nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2016).

Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu suatu keadaan dimana terjadi korelasi antara residual tahun ini dengan tingkat kesalahan tahun sebelumnya. Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi. dalam model regresi. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolonieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawan variance inflation factor (VIF), multikolonieritas ditunjukkan dengan nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2016).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.557 ^a	.310	.293	1.5280	1.734
a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil olah data SPSS tahun 2024

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,734 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,774 dan kurang dari (4-dU) $4-1,774 = 2,256$. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis penelitian dapat dilakukan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Kepemimpinan Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai thitung 1,913 $>$ tabel 1,979 dan nilai Sig 0,058 $>$ 0,05. Berdasarkan nilai tersebut,

terdapat pengaruh Langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,208, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,208 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung 1,601 $>$ tabel 1,979 dan nilai Sig 0,0112 $>$ 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,174, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0,174 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

3. Kepemimpinan Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai thitung 2,035 $>$ tabel 1,979 dan nilai Sig 0,044 $<$ 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variable

Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,200, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,200 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 1,270 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai $Sig 0,205 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,124, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0,124 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

5. Motivasi Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 4,573 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai $Sig 0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Motivasi (Z) terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,382, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Motivasi. Nilai koefisien

jalur sebesar 0,382 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

6. Kepemimpinan Berpengaruh Tidak Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,200. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,208 \times 0,382 = 0,079$.

Besar total pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total = $0,200 + 0,079 = 0,279$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan melalui variabel Motivasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara tidak langsung variabel Kepemimpinan melalui variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak.

7. Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi

Pamong Praja Provinsi Jawa Timur

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,174. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,124 \times 0,382 = 0,047$.

Besar total pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, sehinggadiperoleh nilai pengaruh total = $0,174 + 0,047 = 0,221$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti danditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Langsung dan Signifikan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai thitung $1,913 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai Sig $0,058 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,208, merupakan nilai koefisien jalur untuk

variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari tingkat Kepemimpinan yang dimiliki. Kepemimpinan dapat diukur dari serangkaian indikator seperti pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang. Kepemimpinan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, masih dihadapkan pada permasalahan terkait kurangnya kompetensi pegawai sesuai tugas dan fungsinya yang diemban.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (M.Yogi,2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Langsung dan Signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung $1,601 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai Sig $0,0112 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,174, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Kinerja optimal dari seorang pegawai tidak dapat terwujud tanpa adanya Lingkungan Kerja yang baik. Lingkungan Kerja akan mengarahkan perilaku pegawai untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu,

Lingkungan Kerja sangat menunjang kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

3. Pengaruh Langsung dan Signifikan Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai thitung $2,035 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai Sig $0,044 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar $0,200$, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima. Kepemimpinan menurut Busro (2018) didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Namun, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai juga dibutuhkan motivasi dari seorang pimpinan. Menurut Uno (2017) mendefinisikan motivasi adalah : Dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu

tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara Langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa ransangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tersebut.

Menurut hasil penelitian (Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, 2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste menyatakan dalam kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Langsung dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung $1,270 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai Sig $0,205 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar $0,124$, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Lingkungan Kerja tidak dapat dilepaskan dari Motivasi. Karena Motivasi memberikan rasa semangat dalam diri pegawai, jika kita lihat pada Lingkungan Kerja. Jika pegawai telah merasa lingkungan kerja tidak lagi nyaman dan aman bagi dirinya, maka akan mengurangi semangat dalam bekerja. Sehingga lingkungan kerja dan motivasi saling berkaitan.

5. Pengaruh Langsung dan Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 4,573 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh Langsung variabel Motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,382, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Kinerja optimal yang dihasilkan para pegawai salah satunya tidak dapat dilepaskan dari Motivasi. Permasalahan kinerja yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, terkait masih kurang optimalnya kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan pegawai dapat ditingkatkan, salah satunya dengan Motivasi dari pimpinan. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, pimpinan perlu memberi arahan yang memacu pegawai untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, selain itu juga penghargaan terhadap pegawai yang kinerjanya dinilai berprestasi.

6. Kepemimpinan Berpengaruh Tidak Langsung Dan Signifikan Terhadap Kinerja Di Intervensi Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,200. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,208 \times 0,382 = 0,079$, dan total pengaruh

variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,200 + 0,079 = 0,279$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan lebih besar nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan melalui variabel Motivasi*, dapat disimpulkan secara tidak langsung variabel Kepemimpinan melalui variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga *hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima*.

7. Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Langsung dan Signifikan terhadap Kinerja di Intervensi Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,174. Nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kinerja terhadap variabel kinerja melalui variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,124 \times 0,382 = 0,047$, dan total pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,174 + 0,047 = 0,221$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi*. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara tidak langsung

variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga ***hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak.***

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel variabel Kepemimpinan memiliki nilai thitung 1,913 > ttabel 1,979 dan nilai Sig 0,058 > 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,208, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,208 menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja.
2. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung 1,601 > ttabel 1,979 dan nilai Sig 0,0112 > 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,174, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.
3. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan memiliki nilai thitung 2,035 > ttabel 1,979 dan nilai Sig 0,044 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,200, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan yang menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel.
4. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung 1,270 > ttabel 1,979 dan nilai Sig 0,205 > 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Motivasi (Z). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,124, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan kurang signifikan terhadap Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.
5. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Motivasi memiliki nilai thitung 4,573 > ttabel 1,979 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel Motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,382, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel Motivasi. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh langsung dan kurang signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.
6. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,200. Nilai pengaruh tidak

langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diintervening variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja diintervening variabel Motivasi, sebagai berikut : $0,208 \times 0,382 = 0,079$. Besar total pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,200 + 0,079 = 0,279$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa **nilai pengaruh langsung variabel Kepemimpinan lebih besar** dari **nilai pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan diintervening variabel Motivasi**. Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.

7. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,174 Nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diintervening variabel Motivasi (Z), diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja diintervening variabel Motivasi, sebagai berikut $0,124 \times 0,382 = 0,047$. Besar total pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh nilai pengaruh total : $0,174 + 0,047 = 0,221$. Dari hasil

perhitungan diketahui bahwa **nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja lebih besar** dari **nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja diintervening variabel Motivasi**. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diintervening Motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur.

SARAN

Peneliti memberikan saran yang nantinya diharapkan memberikan manfaat bagi Satuan Polisi Pamong Praja Provisi Jawa Timur, sebagai berikut:

1. Dalam hal kepemimpinan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara anggota organisasi baik itu komunikasi ke atas maupun komunikasi ke bawah. Dengan terjalannya komunikasi yang baik, maka tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal;
2. Dalam hal lingkungan kerja, diperlukan perbaikan dan penambahan fasilitas kantor yang dapat menunjang kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dan aman, maka pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai tujuan dan harapan pimpinan.;
3. Dalam hal motivasi, pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai bersemangat dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya, pimpinan bukan hanya sebagai pemimpin, akan tetapi juga sebagai motivator dan teladan bagi pegawainya;
4. Kinerja sebagai faktor utama dalam keberhasilan organisasi dipengaruhi beberapa faktor diantaranya, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

dan Motivasi. Oleh karena itu, organisasi semestinya memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Upaya perbaikan dan peningkatan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai merupakan hal mutlak yang harus dilakukan. Perbaikan dan peningkatan yang dilakukan dapat bersifat internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Angga, L. P. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo)*
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bianca, A., Putiri B. Katili, Shanti K., dan Anggraeni. 2016. *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling*. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), h: 334-340.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Caropeboka, Ratu Mutialela. 2017. *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Deddy Mulyadi 2015, *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Bandung: Alfabeta.
- Deddy Mulyana 9 Okt 2016 — 7 Nov 2016. In "Journalism". *Pembentukan Konsep Diri dalam Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. <https://2dser9.wordpress.com/2016/10/09/prinsip-pr...>
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eddy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eddy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo, Suparno .2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II Ponorogo*: Umpo Ponorogo Press.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Febriyansi, R., Zuhdiyah, Z., & Setiawan, K. C. 2020. *Hubungan antara Self Efficacy dengan Career Development pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi*.
- Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. 2016. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19–32.
- Hidayat, Anwar. Februari, 2017. Metode Penelitian: Pengertian, Tujuan, Jenis. Diakses dari alamat web:
<https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodologipenelitian.html>
<https://www.baktinusa.id/prinsip-dasar-kepemimpinan/5> September 2021
<https://www.merdeka.com/jateng/mengenal-fungsi-kepemimpinan-beserta-tujuan-yang-perlu-diketahui>. 2020 Reporter : Jevi Nugraha.
- Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.17(1), 2019 *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* (JMBS)| ISSN: 1412-4521|Vol.17No.1 2019| <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs> Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau Yohanes Susanto, Elda Veronicab.
- Jurnal H. Zulkifli dkk.* 2016 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online diakses 29 Januari 2022.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)- Cetakan Kesatu. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Nika Saputra dan Rifki Afri Saputra. 2020. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Jakarta: Universitas Ekasakti
- Oktarina, Yetty dan Yudi Abdullah. 2017. Komunikasi dalam Perspektif Teori dan Praktik. Edisi Kesatu. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178).
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6205).
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2023 tentang Pembentukan atau Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2023 Nomor 7).

- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2019 tentang Ketentraman dan Ketertiban.
- Peraturan WaliProvinsi Jawa Timur Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja (Berita Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor41).
- Romli, Khomsahrial. 2016. *Komunikasi Masa*. Jakarta: PT Grasindo, anggota Ikapi. Robbins, Stephen P, And Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. 16thEd. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2017. *Path Analysis* (Jalur Path). Bandung :Alfabeta
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Edisi Revisi. Jakarta PTRAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimiatun. Triana Prihatinta. 2017. *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun*. Epicheirisi. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017
- Sondang P Siagian, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta BumiAksara.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:, Alfabeta Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta,
- Susetyorini, Abdul Rahman. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Medistrindo di Surabaya* Jurnal Ilmiah fakultas Ekonomi : Vol. 7, No. 1 Tahun 2018.
- Umi Farida dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II* Ponorogo.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Rajawali Press, Jakarta
- Wardani Seri, 2021 *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja oleh S WARDANI* · 2021. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda aceh.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh LingkunganKerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)*. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja (Edisi IV)*. Jakarta.
- Yusuf, Muhammad. 2021. *Panduan Penyusunan Tesis*. Edisi Revisi 2020. Program Magister Manajemen. Universitas Bina Insan, Lubuklinggau.
- Zulkarnain, C. J. 2017.. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappelitbang Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas)*