

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

¹M. Annas Effendi, ²Sopian, ³*Siera Syailendra

^{1,2,3} Prodi S-1 Manajemen, Universitas Kader Bangsa

*E-mail: sierasyailendra01@gmail.com

Kata Kunci	Abstrak
Kepemimpinan; Lingkungan; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Teknik Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 101 responden pada pegawai Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Variabel independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), disiplin kerja (X4), variabel dependent adalah kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Keyword	Abstract
Leadership; Environment; Motivation; Work Discipline; Employee Performance	<i>This research aims to determine the influence of leadership, work environment, work motivation and work discipline on employee performance at the Sriwijaya Palembang State Sports School. The population in this study were employees of the Sriwijaya Palembang State Sports School. Data collection technique by distributing questionnaires to 101 respondents to employees of the Sriwijaya Palembang State Sports School. The independent variables in this research are leadership (X1), work environment (X2), work motivation (X3), work discipline (X4), the dependent variable is employee performance (Y). The results of this research show that leadership influences employee performance, the work environment influences employee performance, work motivation influences employee performance, and work discipline influences employee performance.</i>

PENDAHULUAN

Sekolah adalah tempat belajar dan mengajar. Seluruh pegawai memiliki peran penting dalam kegiatan sekolah, berkontribusi dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Guru, sebagai unsur utama dalam pendidikan, harus berperan secara profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang berkembang.

Penilaian kinerja penting untuk memastikan apakah standar telah terpenuhi, memberikan informasi bagi instansi pendidikan untuk memperbaiki dan memotivasi pegawai, serta menjadi dasar perencanaan dan pengambilan keputusan. Dukungan semua pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, orang tua, pimpinan sekolah, dan pegawai sendiri, diperlukan untuk mencapai kinerja maksimal. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mewujudkan visi dan tujuan sebuah instansi pendidikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, yang mencakup kemampuan untuk memprakarsai pemikiran baru dan melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan lingkungan sekolah. (Wahyuningsih, 2018).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara langsung atau tidak langsung (Sihaloho, 2019). Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan penurunan performa karyawan dan ketidakpatuhan terhadap waktu kerja, mengganggu efektivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tertinggi demi tujuan perusahaan, dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan individu. Kerja adalah aktivitas untuk mencapai tujuan (Farisi, 2020). Penurunan kinerja guru bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi atau dorongan dalam menjalankan tugas (Pianda, 2018). Kedisiplinan adalah faktor yang

memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, muncul saat karyawan menghargai peraturan (Harahap, 2020). Kinerja dipengaruhi oleh kurangnya kesadaran untuk meningkatkan disiplin, baik dalam waktu maupun pekerjaan (Lestari, 2020).

Peneliti tertarik untuk mengkaji masalah dan fenomena yang dialami oleh pegawai di sebuah sekolah, yang memiliki dampak besar dalam kegiatan belajar mengajar karena peran penting instansi tersebut dalam bidang pendidikan.

Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang, yang berlokasi di Jl. Pendidikan Komplek Opi Jakabaring, Palembang, memiliki SMP dan SMA serta dua asrama, Putra dan Putri. Penilaian kinerja pegawai oleh Diknas pada tahun 2021 menunjukkan hasil yang baik.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai

Unsur Yang Dinilai	Kepala Sekolah		Guru		Ket Target Nilai
	Nilai	Sebutan	Nilai	Sebutan	
Orientasi Pelayanan	89,92	Baik	88,00	Baik	100
Inisiatif Kerja	90,71	Baik	88,00	Baik	100
Komitmen	91,02	Baik	87,00	Baik	100
Disiplin	89,05	Baik	87,00	Baik	100
Kerjasama	88,69	Baik	88,00	Baik	100
Kepemimpinan	92,05	Baik			100
Nilai Kinerja Pegawai	90,50		87,60		

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan 2020

Penilaian oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan hasil baik dari beberapa unsur dinilai. Namun, kekurangan sarana dan prasarana di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang menyebabkan kurangnya disiplin dan kinerja pegawai yang kurang memuaskan. Motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Wawancara acak dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang masih rendah. Faktor-faktor seperti gaji, kenyamanan kerja, promosi yang kurang, dan kurangnya perhatian dari pimpinan mempengaruhi hal ini. Kedisiplinan penting untuk meningkatkan

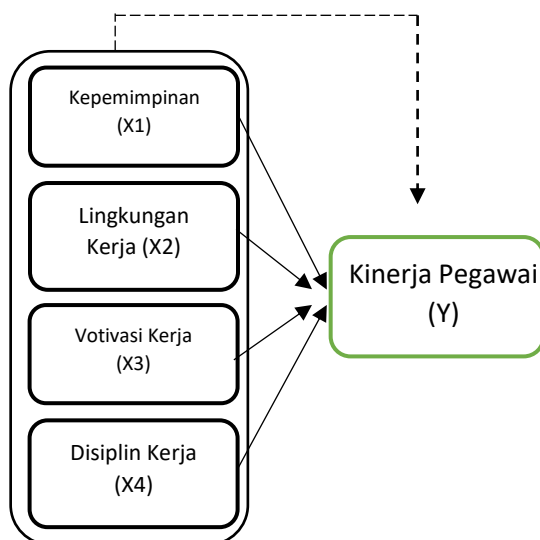
kinerja, namun data absensi pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang menunjukkan masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu. Kurangnya kesadaran dan tindakan tegas dari kepala sekolah terhadap pegawai yang tidak disiplin menyebabkan ketidaktertiban.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Instansi Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya yang berjumlah 101 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling yang terdiri dari 1 orang kepala sekolah, 1 orang kepala tata usaha, 4 orang wakil kepala sekolah, 31 orang Guru, 34 orang pegawai tidak tetap dan 30 orang pelatih. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan disiplin kerja. Variabel dependent adalah Kinerja Pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner.

Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1.
Kerangka Konsep Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	62.4%
	Perempuan	38	37.6%
Total		101	100%
Usia	<30 Tahun	15	14.8 %
	>30 Tahun	86	85.2%
Total		101	100%
Lama Bekerja	<5 Tahun	42	42.6%
	>6 Tahun	59	58.4%
Total		101	100%
Status Bekerja	Pegawai Tetap	26	25.7%
	Pegawai tidak tetap	75	74.3%
Total		101	100%

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.555	2.483		.223	.824
Total_X1	.239	.047	.446	5.119	.000
Total_X2	.249	.057	.348	4.371	.000
Total_X3	.100	.082	.095	1.217	.226
Total_X4	.058	.073	.065	.796	.428

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 3 diperoleh koefisien regresi untuk variabel Rekrutmen (X₁), Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,196 (X₁), 0,098 (X₂) sedangkan nilai konstanta sebesar 27,364 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 2 diperoleh koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) Motivasi Kerja (X₃), Disiplin Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,239 (X₁), 0,249 (X₂), 0,100 (X₃), 0,058(X₄) sedangkan nilai konstanta sebesar 0.555.

1. Konstanta sebesar 0,555: artinya jika variabel Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Disiplin Kerja (X4) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya 0,555.
2. Koefisien regresi Variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,239 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,239 satuan.
3. Koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,249 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,249 satuan
4. Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,100 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,100 satuan
5. Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X4) sebesar 0,058 artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,058 satuan.

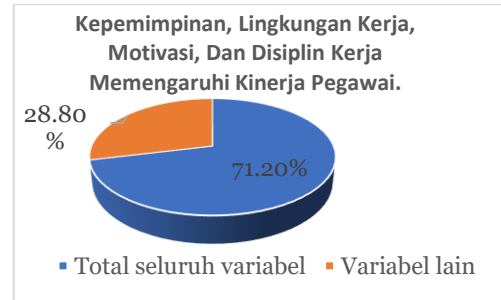
3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844a	.712	.700	1.942

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1



Gambar 2. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai.

Analisis Data:

1. Diketahui nilai R square sebesar 0,712 atau 71,2% maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,712 atau 71,2%, saat di uji secara persial variable kepemimpinan mendominasi 61,7% dan lingkungan kerja 55,4% selanjutnya motivasi kerja terkecil 40,3% disiplin kerja 42,3%.
2. Maka dapat disimpulkan adanya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis dengan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	894.461	4	223.615	59.283	.000 ^b
Residual	362.113	96	3.772		
Total	1256.574	100			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, dan X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 59,283 > F_{tabel} 2,46$ sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh X1, X2, X3, dan X4 secara simultan terhadap Y.

Tabel 6. Uji Hipotesis dengan Uji T

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B				
1 (Constant)	.555	2.483		.223	.824
Total_X1	.239	.047	.446	5.119	.000
Total_X2	.249	.057	.348	4.371	.000
Total_X3	.100	.082	.095	1.217	.226
Total_X4	.058	.073	.065	.796	.428

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas:

1. Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,119 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,371 < 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima karena terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,226 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,217 < 1,990$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar $0,428 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,796 < 1,990$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pembahasan

Kualitas Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

Kepemimpinan di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 40 dan persentase sebesar 39,6%, dan tingkat sangat

setuju yang tinggi berada di frekuensi 3 dengan presentase 3,0%.

Kualitas Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

Lingkungan Kerja di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 17 dan persentase sebesar 16,8%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 3 dengan presentase 3,0%.

Kualitas Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

Motivasi kerja di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 30 dan persentase sebesar 29,7%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 3 dengan presentase 3,0%.

Kualitas Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

Disiplin kerja di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang menurut pegawai berada pada tingkat sangat tidak setuju yang rendah di frekuensi 16 dan persentase sebesar 15,8%, dan tingkat sangat setuju yang tinggi berada di frekuensi 7 dengan presentase 6,9%.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

Nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,199 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) maka terdapat pengaruh yang kuat antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

Nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,371 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima karena terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka terdapat pengaruh yang kuat antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

Nilai Sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,226 < 0,05$ dan nilai thitung $1,217 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) maka tidak terdapat pengaruh yang kuat antara pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang

Nilai Sig untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar $0,428 < 0,05$ dan nilai thitung $0,796 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) maka tidak terdapat pengaruh yang kuat antara pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang.

Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) dapat diketahui terdapat pengaruh secara parsial Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang dengan nilai signifikan $0,000 < (0,05)$. Hasil analisis menyatakan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Jadi hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Risal (2020) menunjukkan bahwa secara parsial di peroleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) dapat diketahui terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang dengan nilai signifikan $0,000 < (0,05)$. Hasil analisis menyatakan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bukhari (2019) menyatakan bahwa variable lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) dapat diketahui terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang dengan nilai signifikan $0,226 < (0,05)$. Hasil analisis menyatakan variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risal (2020) yang menyatakan variable motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) dapat diketahui terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang dengan nilai signifikan $0,428 < (0,05)$. Hasil analisis menyatakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis 4 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2021) bahwa semakin tinggi dan baik disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai karena kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan diketahui masing-masing variabel berpengaruh signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Hasil ini memberi dukungan terhadap hipotesis satu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Hasil ini memberi dukungan terhadap hipotesis dua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Hasil ini memberi dukungan

terhadap hipotesis tiga yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. Hasil ini memberi dukungan terhadap hipotesis empat yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang diharapkan lebih meningkatkan Kerjasama di antara pegawai dan hal yang menjadi kebutuhan dan kenyamanan pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai pembandingan untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Analisis Situasional Kinerja dan Kompetensi Profesi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Indonesia. Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen*. Vol 10(1) Hal 67-79
- Anoraga. (2006). Psikologi Kerja, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bass. (2003). *Predicting Unit Performance Assessing Transformational And Transactional Leadership*. *Journal Of Psychology*. Vol 88(2) Hal 207-218
- Belti and Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*. Vol 1(2) Hal 109-116
- bukhari. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan

- kerja terhadap kinerja (PDAM tirta Tamiang Kabupaten aceh tamiang).*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.Vol 2(1) Hal 89-103
- Fachrezi & Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen* . Vol 3, Hal 107-119
- Farisi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V(Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*. Vol 4, Hal 15-33.
- Feel, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 3(1) Hal 176-185
- Gujarati. (2003). Ekonometris Dasar, Terjemahan Sumarno Zain, Jakarta : Erlangga.
- Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karaywan Dinas Sosisal Kabupaten Jember. *jurnal penelitian IPTEKS*. Vol 4(1) Hal 47-62
- Harahap. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Kebijakan Publik*, Vol 2 No 1, Hal 9-16.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*.Vol 3(3) Hal 38-45
- nasution. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawn Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*. Vol 2 Hal 120-127
- Nur&Widhi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.Vol 4(1) Hal 47-62
- Pianda. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jawa Barat : CV Jejak Prenadamedia Group.
- Rezkie. (2021). Peningkatan Hasil Belajar Ilmu Pengetahuan Alam Peserta Didik Melalui Media Model Dengan Metode Inkuiri Di Kelas V SD Negeri 04 Payakumbuh Tahun 2019/2020. *Journal On Education*.Vol 3(4) Hal 366-376
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sihaloho. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 273-281.
- sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol 9(2) Hal 273-281
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D

Bandung : Alfabeta.

Torang. (2013). Organisasi Dan Manajemen, Cetakan Kesatuan, Bandung : Alfabeta .

Umar. (2002). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bsinis, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wijono. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Grub.