

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGAWAS
PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA****Rafy Ilannabiyi Arasyid¹, Rony Edward Utama².**^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta¹ ilannabiyi28@gmail.com² r.edwardutama@umj.ac.id**Informasi artikel**

Diterima :

10 Januari 2024

Direvisi :

20 Februari 2024

Disetujui :

07 Mei 2024

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of Leadership and Work Environment on employee performance at the General Election Supervisory Board of the Republic of Indonesia. The total population in this study is 47 employees at the Finance Bureau and BMN of the General Election Supervisory Agency of the Republic of Indonesia.

The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 47 employee respondents at the General Election Supervisory Board of the Republic of Indonesia. The research method used is a quantitative method that is associative using primary data.

These results show that Leadership has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value greater than t table $3.313 > 2.015$ and a significant value of $0.002 < 0.05$, Work Environment has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value greater than t table $4.039 > 2.015$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Together, Leadership and Work Environment have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value greater than F table $54.496 > 3.21$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Employee Performance, Leadership and Work Environment.*

PENDAHULUAN

Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI) adalah lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bawaslu diatur dalam bab IV Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum. Jumlah anggota Bawaslu sebanyak 5 (lima) orang. Keanggotaan Bawaslu terdiri atas kalangan profesional yang mempunyai kemampuan dalam melakukan pengawasan dan tidak menjadi anggota partai politik. Dalam melaksanakan tugasnya anggota Bawaslu didukung oleh Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum. Kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia selama kurun waktu 3 tahun mengalami fluktuasi kinerja, Data dibawah ini adalah penilaian kinerja pegawai dari tahun 2020 – 2022.

**Tabel 1. Kinerja Pegawai
Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia
Tahun 2020 – 2022**

No	Indikator	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	Integritas	82	85	83
2.	Komitmen	80	82	85
3.	Disiplin	84	95	90
4.	Kerjasama	78	90	88
Rata – Rata		81	88	86,5

Sumber data : Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat kita lihat adanya fenomena fluktuasi kinerja pegawai dari data yang diambil pada 3 tahun terakhir pada tahun 2020 nilai hasil kinerja pegawai dengan rata-rata sebesar 81 namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 88. Kemudian pada tahun 2022 terjadi penurunan terhadap kinerja pegawai menjadi 86,5. Kemudian bila dilihat dari nilai rata-rata kinerja pegawai hanya pada kategori Baik. Oleh karena itu perlu adanya perbaikan kinerja oleh Sekretariat Direktorat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum RI agar kinerja pegawainya meningkat, memuaskan dan optimal. Faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia (Bawaslu RI) mengalami fluktuasi karena disebabkan oleh faktor Kepemimpinan. Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015:16) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Selain faktor Kepemimpinan, Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Schultz & Sydney (2020, hal. 105) “*work environment is a condition related to the characteristics of the workplace with respect to the behavior and attitudes of employees.*” yang artinya lingkungan kerja merupakan kondisi yang berhubungan dengan karakteristik tempat kerja sehubungan dengan perilaku dan sikap pegawai. Sedangkan menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi lingkungan di mana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

KAJIAN LITERATUR

A. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan “*performance is the result of the employee's achievement in work according to certain standard criteria that apply to a job*” yang artinya kinerja adalah hasil dari pencapaian pegawai dalam pekerjaannya menurut standar kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dimensi kinerja adalah berbagai komponen dalam pekerjaan yang diasumsikan memberikan kontribusi terhadap kesuksesan pelaksanaan tugas secara menyeluruh. Menurut Anwar Prabu (2015:67) mengemukakan dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja
 - a) Kualitas Kerja
 - b) Kuantitas Kerja
 - c) Efisiensi Waktu
- 2) Perilaku Kinerja
 - a) Inisiatif
 - b) Ketelitian
- 3) Sifat Pribadi
 - a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran
 - c) Kreativitas

B. Kepemimpinan

Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015:16) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut Thoha (Busro 2017:225) kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh seorang individu untuk memimpin maupun mengatur terlaksananya suatu kegiatan dalam suatu organisasi, agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Busro (2018:251) gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- 1) Struktur prakarsa (initiating structure) terdiri dari beberapa indikator :
 - a. Menyusun bagian kerja
 - b. Hubungan kerja

- c. Tujuan
- 2) Pertimbangan (consideration) terdiri dari beberapa indikator :
 - a. Kepercayaan
 - b. Pengambilan gagasan
 - c. Tingkat kepedulian

C. Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Sydney (2020:105) “*work environment is a condition related to the characteristics of the workplace with respect to the behavior and attitudes of employees.*” yang artinya lingkungan kerja merupakan kondisi yang berhubungan dengan karakteristik tempat kerja sehubungan dengan perilaku dan sikap pegawai. Sedangkan menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi lingkungan di mana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kawasan baik fisik maupun non fisik di sekitar pegawai dalam lingkup organisasi, lingkungan dapat memberikan pengaruh terhadap daya produksi pegawai. Lingkungan kerja turut mencakup interaksi antara pegawai dan pimpinan dalam suatu organisasi.

Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara tiga variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

B. Sumber Data, Tempat Penelitian dan Populasi, Sample.

1. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data penunjang.

a. Data Primer

Sumber data yaitu subjek dimana suatu data dapat diperoleh. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data penunjang. Data diperoleh langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berupa data yang berhubungan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2019:296) data primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung dari sumber original (tanpa melalui media perantara). Pada penelitian ini peneliti melakukan survei lapangan dengan metode kuisioner. Peneliti menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran kuisioner. Menurut Sugiyono (2019:146) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:296) data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip. Misalnya struktur organisasi, laporan pembelian, persediaan dan laporan penjualan.

2. Tempat Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai penunjang peneliti dalam melakukan penelitiannya, maka peneliti mengadakan penelitian pada lokasi sumber data yang dilaksanakan di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia yang berada di Jl. M.H. Thamrin No.14, RT.8/RW.4, Gondangdia, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10240

3. Populasi dan Sample

Dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah 47 pegawai pada Biro Keuangan dan BMN Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 47 responden. Untuk menghindari subyektivitas dalam penentuan sampel, maka sampel diambil dari populasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner dimana sekumpulan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner bersifat tertutup, artinya jawaban yang dipilih oleh responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban diluar diluar jawaban yang diberikan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini bisa dilihat terdapat hasil yang ditunjukkan pada Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t) dan Uji Signifikan Secara Silmutan (Uji F) dengan hasil olah data program spss 20.

**Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.562	7.330		1.304	.199
Kepemimpinan	.582	.176	.406	3.313	.002
Lingkungan Kerja	.681	.169	.495	4.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 20

Dapat dilihat dari tabel 4.13 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini :

Perhitungan t tabel $df = n - k = 47 - 3 = 44$ (2,015)

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($3,313 > 2,015$) dan nilai signifikan variabel Kepemimpinan (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($4,039 > 2,015$) dan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1743.540	2	871.770	54.496	.000 ^b
1 Residual	703.865	44	15.997		
Total	2447.404	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil olah data SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui F hitung > F tabel ($54,496 > 3,21$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia, karena nilai t hitung > dari t tabel dengan nilai $3,313 > 2,015$. Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0,002 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,039 > 2,015$. Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia. Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 54,496 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $54,496 > 3,21$. Selain itu, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Perbandingan t hitung dan t tabel menunjukkan t hitung sebesar 3,313 bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($df = 47 = 0,05$) sebesar 2,015 atau $3,313 > 2,015$ dan juga diketahui nilai signifikan lebih besar sebesar 0,002 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 > 0,05$. Maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terutama pada pemimpin yang bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami pegawai serta pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri pegawai
2. Perbandingan hasil t hitung dan t tabel menunjukkan t hitung sebesar 4,039 dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($df = 47 = 0,05$) sebesar 2,015 atau $4,039 > 2,015$ dan juga diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terutama pada tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor, adanya bantuan dari rekan kerja bila mengalami kesulitan, adanya komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
3. Perbandingan hasil F hitung dan F tabel menghasilkan F hitung sebesar 54,496 dimana nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel atau $54,496 > 3,21$ dengan tingkat signifikan 5% (0,05) dengan df_1 (jumlah variabel) = $k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 47-3 = 44$. Nilai F tabel adalah 3,21 berdasarkan estimasi tersebut. Hasilnya, angka F hitung adalah $54,496 > 3,21$. Selanjutnya diketahui bahwa jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terutama pada pegawai dapat mengambil keputusan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan adapun saran-saran yang telah diajukan sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan dalam hal ini perlu memberikan sesuatu yang patut ditiru mengenai Kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan cara saling menghargai hasil, memberikan uraian tugas yang jelas kepada pegawai, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, memberikan suatu pekerjaan yang menantang untuk pegawai agar dapat memunculkan ide dan kreasi baru, serta memberikan dukungan dalam membuat program pendidikan dan pelatihan sehingga pegawai dapat mengembangkan kemampuan dan kompetensinya dimasa yang akan datang.
2. Dalam hal Lingkungan Kerja, untuk perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik seperti sirkulasi udara dijaga dengan baik, dan kebisingan tempat kerja dikurangi lalu berikutnya faktor lingkungan kerja non fisik seperti kerjasama antar pegawai lebih ditingkatkan, dan hubungan antar rekan kerja setingkat dijaga dengan baik.
3. Dalam hal Kinerja Pegawai, untuk perusahaan agar lebih memperhatikan hasil kerja dengan cara meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan, lalu berikutnya perilaku kinerja dengan cara meningkatkan insiatif dalam menjalankan pekerjaan dan terakhir sifat pribadi dengan mengutamakan kejujuran dalam pekerjaan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2015. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. (2018). *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*.” Bandung : Alfabeta.
- Gaspersz Vincent dalam Mallapiseng, Y. (2015). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jackson, Schuler, Werner 2010, *Managing Human Resources, Cengage Learning*, Singapore.
- Mahsun, Mohammad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Prawirosentono, Suyadi, Primasari, Dewi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan : Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia (Ed.Ke 3)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai dan Ella Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Schultz, Duane P. & Sydney, Ellen Schultz. 2020. *Psychology and Work Today*. (11th ed). New York: Routledge.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silaen, S. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Thoha, M. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Keenambelas. Rajawali Pers. Yogyakarta.
- Uma Sekaran. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.