

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Mainita^{1✉}, Elfiswandi², Zefriyenni³

¹Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

²Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

³Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

mainita@upiyptk.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on performance through commitment as an intervening variable at the Public Order Enforcers Police in West Pasaman Regency. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis by distributing a questionnaire to 68 respondents. The results showed that leadership and work environment have a positive and significant impact on a commitment to the West Pasaman Public Order Enforcers Police. Likewise, leadership, work environment, and commitment have a positive and significant effect on the performance of the West Pasaman Public Order Enforcers Police. Commitment mediates the influence of leadership on performance, as evidenced by the value of direct impact being smaller than the value of indirect influence. Commitment mediates the effect of the work environment on performance, as evidenced by the denomination of direct impact being smaller than the value of indirect impact. It suggests the West Pasaman Public Order Enforcers Police increase commitment, leadership, and work environment further so that employee performance should increase.

Keywords: Leadership, work environment, commitment, performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada Satpol PP Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 68 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Satpol PP Pasaman Barat. Komitmen memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Komitmen memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Penelitian ini menyarankan kepada Satpol PP Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan komitmen, kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga diharapkan kinerja pegawai meningkat.

Kata kunci: Kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen, kinerja.

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan [1]. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia diperdagangkan untuk membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya [2].

Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha dan mengharapkan agar pegawainya memiliki skill,

kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya [3]. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau pegawai [4].

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja dan uang saja tetapi juga menyangkut kinerja pegawai [5]. Kinerja yang tinggi dari para pegawai akan berdampak pada keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat

melaksanakan pekerjaan yang baik, artinya mencapai tujuan atau sasaran dengan standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain ini akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik [6].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan [7].

Salah satu tujuan Peraturan Daerah (Perda) yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah (Pemda) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum [8]. Penegakan Perda merupakan wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban. Dalam rangka penegakkan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemda. Dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman [9]. Oleh karena itu, disamping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemda lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah [10]. Berikut ini indikator kinerja utama tahun 2020 masih belum tercapai secara maksimal oleh Satpol PP Pasaman Barat.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Utama Satpol PP Pasaman Barat

Indikator Kinerja Utama	Tahun 2020	
	Target	Realisasi
Jumlah lokasi bebas pedagang	100%	86%
Persentase Penurunan Pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah	86%	79%
Persentase kasus gangguan ketentraman dan ketertiban umum yang dapat diselesaikan	98%	73%
Cakupan petugas perlindungan masyarakat	94%	97%

Dari data tersebut hanya terdapat 1 indikator kinerja utama yang mencapai target 100% yaitu cakupan petugas perlindungan masyarakat. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai pegawai Satpol PP Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam pencapaian

suatu visi atau tujuan [11]. Kepemimpinan merupakan sebuah jenis kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu [12]. Di dalam sebuah lembaga, pemimpin harus benar-benar dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan sangat penting dalam suatu lembaga, pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan lembaganya. Maju mundurnya suatu lembaga lebih ditentukan oleh faktor pemimpin dari pada faktor-faktor lainnya. Idealnya, jika kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi itu baik, dan lingkungan kerja yang berjalan kondusif, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang berada didalam perusahaan atau organisasi tersebut akan maksimal [13].

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [14] dan [15] diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan atasan dapat memberikan contoh yang baik terhadap bawahan, maka akan menambah motivasi kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal, karena lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah dan merasa nyaman untuk melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif [16]. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja [17]. Jika kantor ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik. Menurut penelitian [18], lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Komitmen adalah sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam sebuah organisasi [19]. Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat dalam kesetiaan karyawan terhadap organisasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi [20]. Dalam penelitian yang dilakukan oleh [21], komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian dirancang sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat.

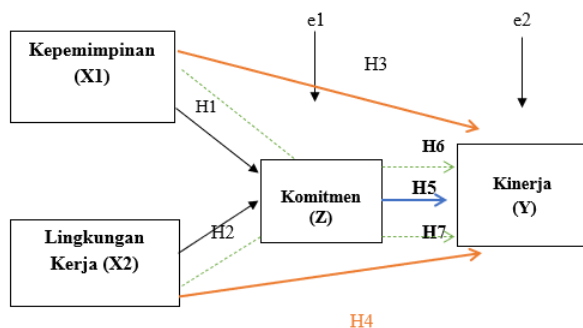
H3: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat.

H4: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat.

H5: Diduga komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat.

H6: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada Satpol PP Pasaman Barat.

H7: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening pada Satpol PP Pasaman Barat.



Gambar 1. Kerangka Pikir

2. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 150 orang. Dalam menentukan sampel penelitian, digunakan rumus slovin, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 68 orang pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan kinerja sebagai variable dependen (Y). Sedangkan variable independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), dan lingkungan kerja (X2). Dan untuk variable intervening dalam penelitian ini adalah komitmen (Z).

Variabel kinerja (Y) diukur dengan menggunakan lima (5) indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Sedangkan untuk variable komitmen (Z) menggunakan tiga (3) indikator, kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan.

Variabel kepemimpinan (X1) diukur dengan menggunakan empat (4) indikator, kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Variabel lingkungan kerja (X2) diukur menggunakan tiga (3) indikator, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel dengan bantuan program spss. Koefisien determinasi (R^2) sering juga disebut dengan koefisien determinasi majemuk (multiple coefficient of determination) yang menjelaskan koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau yang pasti antara beberapa variabel dependen. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antar variabel bebasnya, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitasnya maka dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 komitmen (Y)	.333	3.007
kepemimpinan (X1)	.497	2.011
lingkungan kerja (X2)	.527	1.899

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel < 10 . Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda (uji t). Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, Lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja guru, maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen (Y) serta variabel terikatnya adalah kinerja (Z). Berikut hasil uji regresi berganda.

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardize	Standardized	t	Sig.	
	d Coefficients	Coefficients			
	B	Beta			
(Constant)	2.686	1.352	1.987	.051	
komitmen (Y)	.748	.054	.765	13.810	.000
kepemimpinan (X1)	.101	.037	.124	2.739	.008
lingkungan kerja (X2)	.086	.025	.152	3.462	.001

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,686, artinya jika kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen (Y) bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja (Z)

nilainya adalah sebesar 2,686. Koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja adalah 0,101 artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi lingkungan kerja dan komitmen bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,101. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,086 artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi kepemimpinan dan komitmen bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,086. Koefisien regresi komitmen terhadap kinerja adalah 0,748 artinya apabila komitmen ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,748.

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,000) < (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis satu (H_1) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh [18] yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Hasil selanjutnya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,000) < (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis dua (H_2) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [22] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Hasil penelitian selanjutnya menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,008) < (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis ke tiga (H_3) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [23] yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,001) < (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_4 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis ke

empat (H_4) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [24] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,000) < (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_5 diterima untuk variabel komitmen. Dengan demikian, maka hipotesis ke lima (H_5) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh [25] yang menyatakan bahwa komitmen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil selanjutnya menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja (Z) melalui komitmen (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Z). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect $>$ direct effect atau $0,381 > 0,124$, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen mampu berperan sebagai variabel intervening atau komitmen memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh [26] yang menyatakan bahwa komitmen mampu berperan sebagai variabel intervening atau komitmen memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja melalui komitmen (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect $>$ direct effect $0,351 > 0,152$, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen mampu berperan sebagai variabel intervening atau komitmen memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh [27] yang menyatakan bahwa komitmen mampu berperan sebagai variabel intervening atau komitmen memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), komitmen (Y) terhadap kinerja (Z). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.967 ^a	.935	.932	1.596

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diperoleh angka Adjusted R2 sebesar 93,2%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen (Y) terhadap variabel dependen kinerja (Z) sebesar 0,932 atau 93,2%. Sedangkan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan, adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat, adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen pada Satpol PP Pasaman Barat, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat, adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat, adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pada Satpol PP Pasaman Barat, komitmen memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, dan komitmen memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti: pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya atau menambahkan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen

Daftar Rujukan

- [1] Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- [2] Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153-4182. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>
- [3] Ambarawati, A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CILEUNYI, KABUPATEN BANDUNG, PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 195-214. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.496>
- [4] Muslihat, M., & Ginanjar, M. H. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di SMP Hasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(01), 103-118. <http://dx.doi.org/10.30868/im.v2i01.373>
- [5] Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah

- Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178-194. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp178%20-%20194>
- [6] Ponto, R., Kojo, C., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24943>
- [7] Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218)*. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v1i1.3612>
- [8] Wandayuda, A., Suryawan, I. G. B., & Utama, I. N. (2020). Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Peraturan Daerah Dengan Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 di Kabupaten Badung. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2), 136-141. <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.2020.136-141>
- [9] Rukmana, M. G. (2020). Efektivitas Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Kota Bandung. *Jurnal Tatapamong*, 35-52. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v2i1.1234>
- [10] Suhaibah, A. (2020). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI POLISI PAMONG PRAJA DALAM PEMBINAAN KEAMANAN DAN PENEGAKAN HUKUM. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 3(1), 43-61. <https://doi.org/10.47647/jsh.v3i1.236>
- [11] Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2243>
- [12] Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73-84. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>
- [13] Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45-55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- [14] Muizu, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78. Retrieved from <http://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13>
- [15] Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 20-35. <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8692>
- [16] Mochamad Soelton, & Dian Yasinta. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20-32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- [17] Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55>

- [18]Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306-316. <http://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v12i2.8035>
- [19]Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPMANPER)*, 3(2), 199-205. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11765>
- [20]Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- [21]Sugiono, E., Effendi, S., & Alwan, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 783-802. <https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss1.pp783-802>
- [22]Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen)* STIES, 11(1), 30-38. <https://doi.org/10.1234/10.1234/sties-aceh.si-men.11.1.182>
- [23]Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- [24]Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3402>
- [25]Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- [26]Yulianto, W. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada balai pendidikan dan pelatihan aparaturn sukamandi). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.371>
- [27]Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1937-1948. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i3.3703>