

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman, pertumbuhan kantor pemerintahan tidak lagi terpaku pada keberhasilan mengelola keuangan yang didasarkan kekuatan modal, namun ditentukan keberhasilan kantor pemerintah tersebut dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi penting dalam suatu organisasi untuk mengelola, mengarahkan, mengatur dan memanfaatkan karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya secara baik dan professional sehingga bisa mencapai tujuan organisasi atau kantor (Nurul et al.,2019).

SDM adalah modal dan aset yang penting diperusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga, tanpa SDM yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, SDM tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya (Maulia et al., 2023).

MSDM memakai peran penting dalam kehidupan untuk diri mereka sendiri, bagi orang lain juga berkontribusi pada organisasi dimana ketika mereka menjadi karyawan dengan memberikan ide, berpikir, menuangkan ide sehingga sesuai dengan harapan organisasi yang membutuhkan (Sawitri, 2023).

MSDM sebagai suatu proses untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan energik untuk mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Secara umum para ahli teori manajemen sumber daya manusia memandang bahwa manusia merupakan sumber daya yang patut ditingkatkan dan diagungkan. penilaian kinerja adalah proses evaluasi pelaksanaan kerja karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi selama jangka waktu tertentu (D. Faeni, 2016).

Kantor Kelurahan Jatimulya yang terletak di Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi Jawa Barat. Kelurahan Jatimulya dipimpin oleh Bapak Acep Abdi Eka Pradana, S.STP dan memiliki sekitar 40 pegawai. Kelurahan Jatimulya mempunyai jumlah penduduk sekitar 35.723 orang laki-laki dan 35.413 orang perempuan yang ditotal mempunyai pendudukan 71.36 jiwa. Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah kecamatan. Kelurahan menjadi ujung tombak masyarakat yang membutuhkan pelayanan karena kelurahan tidak dapat dipisahkan oleh masyarakat (Mellyani et al., 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi (Rastana et al., 2021). Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai manifestasi hasil tugas karyawan, diukur dari pencapaian kualitatif dan kuantitatif. Pencapaian tersebut evaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan berpedoman pada kebijakan dan penelian tertentu (Rohman et al., 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang didasarkan pada kemampuan dan

pengalaman dalam bekerja. Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Faeni et al., 2023).

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang terbaik dengan memikirkan kualitas juga kuantitas yang bisa menjamin tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam segala aktivitas, sehingga suatu perusahaan atau instansi berkembang lebih progresif. Pegawai yang memiliki kinerja optimal memberikan dampak positif bagi perusahaan yakni berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada (A. Dian, L. Muchran B, 2018).

Kinerja karyawan adalah kinerja atau *performance* juga di artikan sebagai proses pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai terhadap seorang individu akan turut mempengaruhi prestasi organisasi tempat pegawai bekerja, sehingga tujuan organisasi yang di rencanakan dapat tercapai (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Kinerja pegawai yang telah mengalami penurunan atau rendah perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut lagi dari perusahaan atau instansi pemerintah, tingkat kinerja perusahaan yang ingin dicapai oleh perusahaan secara menyeluruh juga akan diprediksi melalui tingkat kemampuan para karyawan. Ditemukan alasan yang mampu mempengaruhi pada penurunannya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Kinerja bisa dipengaruhi oleh variabel-variabel berikut yaitu potensi dan keterampilan, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, disiplin dan komunikasi pada pekerjaan (Munardi, 2021).

**Tabel 1.1 Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Kantor
Kelurahan Jatimulya 2023**

Tahun	Program Kerja	Target Kerja	Realisasi Kerja
2023	Kegiatan penyusunan dokumen perencanaan, pengendalian dan laporan capaian kinerja pegawai	100%	90,22%
	Program penyelenggaraan pelayanan, informasi dan pengaduan masyarakat	100%	80,13%
	Program pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan	100%	72,02%
	Program koordinasi ketentraman dan ketertiban umum	100%	60,15%
	Program penyelenggaraan urusan pemerintah umum	100%	65,00%
	Program pembinaan dan pengawasan pemerintahan desa	100%	69,45%

Sumber : biro statiska Kelurahan Jatimulya

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa realisasi kerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Target kinerja pegawai sudah di tetapkan setiap bulannya 100% dan kinerja pegawai belum memenuhi target tersebut, karena pencapaian target pada tahun 2023 di dalam 6 bulan ini menurun sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimulya ini di anggap belum maksimal dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan dan perlu dilakukanya peningkatan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan SDM, terutama dalam konteks lembaga atau organisasi. Lingkungan kerja adalah segala hal pada lingkungan karyawan yang bisa berpengaruh terhadap karyawan

ketika melakukan pekerjaannya seperti temperature udara, kelembaban ruangan, ventilasi, penerangan dalam ruangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai (Astuti & Iverizikinawati, 2018).

Tabel 1.2 Data Kondisi Lingkungan Kerja 2023

NO	Nama Barang	Kondisi (2023)	
		Tersedia	Dibutuhkan
1.	Meja	13	17
2.	Kursi	45	60
3.	Komputer	6	8
4.	Printer	3	4
5.	Lemari	7	9
6.	AC	3	6
7.	Kipas Angin	4	7
8.	Lampu	7	10

Sumber : Data diolah Kantor Kelurahan Jatimulya

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Jatimulya masih terbatas, ada beberapa kondisi yang tidak memenuhi fasilitas Kantor Kelurahan Jatimulya, seperti meja seharusnya 17 tapi yang tersedia hanya 13, kursi yang dibutuhkan 60 tapi yang tersedia hanya 45 banyak juga kursi yang sudah rusak tapi masih digunakan, kurangnya komputer dan printer disana komputer yang dibutuhkan 8 tapi tersedia 6 dan printer hanya kurang 1 dikarenakan rusak, lemari yang seharusnya di butuhkan 9 tapi tersedia 7, lalu AC dan kipas angin disana sangat memadai kenyamanan para pegawai sudah sangat berpengaruh terhadap suhu dan udara kurangnya juga pencahayaan.

Tabel 1.3 kondisi lingkungan kerja Kantor Kelurahan Jatimulya

No	Titik pengukuran	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1.	Cahaya/penerangan		Kurang baik
2.	Temperatur/suhu udara		Kurang baik
3.	Ruang gerak yang diperlukan	Baik	
4.	Kebisingan ruangan	Baik	
	Hubungan Kerja		
5.	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		Kurang baik
	b. Cara komunikasi kerja antar sesama pegawai		Kurang baik
6.	Keamanan	Baik	

Sumber : Data diolah Kantor Kelurahan Jatimulya

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Jatimulya masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik dan hasil wawancara dan observasi di lapangan seperti cahaya disana kurang baik karna beberapa lampu yang ada di tabel atas kurang memadai dan tidak berfungsi dengan benar kurangnya juga cahaya dari ventilasi yang mengakibatkan kurangnya kenyamanan pegawai, temperatur atau suhu udara yang sudah di data di tabel di atas seperti AC dan kipas disana masih belum memadai, serta hubungan kerja berkomunikasi antar karyawan ataupun bawahan serta atasan. Adapun yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja merupakan sebuah kesediaan serta kesadaran setiap karyawan untuk mematuhi dan segala aturan dan seperangkat norma yang diterapkan pada sebuah organisasi atau perusahaan (Ovianti & Fadli, 2022).

Kurangnya sistem pemeliharaan, misalnya ketidakpatuhan terhadap lingkungan kerja, menyebabkan penurunan efisien kerja karyawan (Sumiatik et al.,

2021). Hal-hal seperti itu tanpa disadari sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja harus senyaman mungkin dan perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang artinya fasilitas dan jumlah ditingkatkan agar lingkungan kerja tidak menurun (Khusnah, 2020).

Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat-alat bantu lainnya yang digunakan dalam bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi/hubungan kerja antara para pekerja yang berada ditempat tersebut semua sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Riyani & Maulia, 2023).

Disiplin adalah peraturan organisasi sehingga anggota dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai aplikasi untuk menegakan aturan. Disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela dengan keputusan peraturan dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi (Bratha et al., 2023).

Disiplin sebagai situasi ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat disiplin kerja untuk dipupuk di lingkungan kerja, ada pembagian kerja yang lengkap kepada karyawan atau tugasnya, bagaimana melakukannya ketika pekerjaan dimulai dan selesai (Faeni et al., 2022).

Tabel 1.4 Data Keterlambatan Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Sebulan	Presentase Indisipliner			Indisipliner (kali)
	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	TL	CP	A	
Januari	40	21	14	13	12	39
Febuari	40	18	17	10	10	37
Maret	40	21	12	9	11	32
April	40	15	10	9	12	31
Mei	40	22	10	6	12	28
Juni	40	20	15	10	12	37
Juli	40	20	17	9	16	42
Agustus	40	22	13	12	14	39
September	40	20	18	8	10	36

Sumber : Data diolah Kantor Kelurahan Jatimulya

Pada tabel 1.4 di atas maka bisa di amati banyaknya pegawai yang izin dengan keterangan terlambat, cepat pulang dan alpa setiap bulannya. pada tindakan indisipliner Kantor Kelurahan Jatimulya pada selama 6 bulan terdapat hasil indisipliner yang paling banyak terjadi pada bulan Juni dimana data absen meningkat samapai 37 dengan keterangan terlambat yang terjadi di bulan Juni, di bulan Juli juga mengalami peningkatan sampai 42 data absen dengan data terlambat dan alpa yang terjadi pada bulan Juli, pada bulan Agustus dimana pegawai sering terlambat sampai dengan 39 data absensi 2023 dilihat dari angka absensi tersebut menunjukan bahwa kedisiplinan pegawai masih perlu di tingkatkan kembali untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor dari lingkungan kerja dan disiplin kerja ada faktor komunikasi yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan

proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian (Rialmi, 2020).

Kegiatan interaksi dimana dua orang atau lebih melakukan penyebaran atau saling bertukar informasi, masukan, persepsi, pesan, dan sebagainya melalui pembiasaan maupun dengan teknik berkomunikasi secara lisan dan tulisan, dan kegiatan ini disebut komunikasi, dalam keseluruhan aspek organisasi dan manajemen, komunikasi menjadi salah satu konsep yang selalu dibahas, pada realitasnya terbatas sekali di mengerti secara menyeluruh. Kontribusi komunikasi efektif melambangkan persyarat untuk pencapaian dalam tujuan organisasi (Fauzi et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti di Kantor Kelurahan Jatimulya bahwa terjadi masalah komunikasi antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan terlihat bahwa komunikasi masih kurang antar pegawai satu dengan lainnya. Terdapat juga masalah komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dan bawahan, dalam berkomunikasi pemimpin masih kurang memperhatikan perubahan sikap bawahannya, masih kurangnya perhatian pemimpin terhadap hubungan dengan bawahan pada saat berkomunikasi, dan tidak adanya papan pengumuman untuk memberikan informasi kepada semua karyawan, maka yang terjadinya kurang adanya komunikasi antar staf dan sub bagian yang akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai cukup sering diteliti oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan riset sebelumnya terkait dengan variabel lingkungan kerja yang dilakukan (Rahayu & Rushadiyati, 2021) ia menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja seorang pegawai. Namun riset yang memiliki perbedaan, (Rijanti, 2020) menyatakan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja seorang pegawai.

Sama halnya dengan lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki penelitian terlebih dahulu yang berbeda hasilnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Permana & Pracoyo, 2022) menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja memberikan pengaruh negatif atau tidak signifikan kepada kinerja pegawai. Akan tetapi terdapat perbedaan dari hasil (Robbins & Judge, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja terdapatnya pengaruh yang positif serta signifikan di antara variabel kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya tentang variabel komunikasi terkait kinerja pegawai yang diteliti oleh (Anandita et al., 2021) menjelaskan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun perbedaannya dengan (Didi et al., 2019) menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai antar variabel komunikasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan riset dengan berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya ?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dan membuktikan dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya

1.4 Manfaat penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah dijabarkan terdapat manfaat yang penulis harapkan pada penelitian ini yakni :

1. Civitas Akademik

Bagi UBJ, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dalam bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kelurahan Jatimulya

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi bagi kantor kecamatan tambun selatan agar dapat mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya, agar kedepannya bisa menjadi kompetitif dalam pengelolaan SDM.

- b. Bagi Pegawai Kelurahan Jatimulya

Penelitian ini akan berguna dalam kajian dan implementasi wawasan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia. Agar pegawai bisa mengetahui sumber masalah apa saja yang terdapat di kinerja pegawai terutama di variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi di dalam Kantor Kelurahan Jatimulya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang disusun peneliti berdasarkan pada aturan sistematika yang sudah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab 1 ini membahas pada variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Jatimulya. Dari fenomena yang dilakukan rumusan masalah yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi pada Kantor Kelurahan Jatimulya. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab II ini menjelaskan literatur yang berisikan variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). pada bab ini menjelaskan metode konseptual, hipotesis dan penelitian – penelitian terdahulu untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap variabel Y atau variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III ini mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menganalisis data menggunakan uji validitas dan uji Reliabilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya berdasarkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2023 sampai Januari 2023. Populasi pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS versi 3.0.

BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN

Pada Bab IV menganalisa hasil data dari jawaban responden dilakukannyapengolaan data dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel lingkungan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), komunikasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), komunikasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y) secara parsial dan simultan untuk mengetahui apakah jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis diperoleh hasil pada variabel lingkungan kerja memiliki P- Values sebesar 0,000 atau < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,002 atau $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel komunikasi memiliki P-Values sebesar 0,000 atau $< 0,05$, maka dinyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hasil penelitian secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F- hitung $1,702 > F$ -Tabel dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada R-Square didapat nilai sebesar 99,3%. Dapat disimpulkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial dari penelitian. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil yang diperoleh pada penelitian terdapat implikasi manajerial yang ditunjukkan untuk instansi.