



KINERJA PEGAWAI DISADMINDUKCAPIL SURAKARTA: ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI

Sukma Bayu

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Esti Dwi Rahmawati

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Khabib Alia Akhmad

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, Banjarsari, Surakarta Kode Pos 57135 Telp.
(0271)

Korespondensi penulis: 202020864@mhs.udb.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration in the City of Surakarta, influenced by the work environment and motivation. The population in this study consists of all employees of the Department of Population and Civil Registration in the City of Surakarta, with the sample criteria being temporary employees (TKPK) who have worked for more than 6 months, resulting in a total sample of 49 employees. The data used in this study includes both primary and secondary data, collected through observation, interviews, and questionnaires. The analysis technique employed is Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) and the data processing technique uses the SmartPLS4 program. The results of this study indicate that the work environment has a positive but not significant effect on employee performance, while motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Environment, Motivation, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta yang di pengaruhi lingkungan kerja dan motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta yang kriteria sampelnya adalah pegawai TKPK yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan, sehingga total sample yang di dapat adalah 49 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang metode pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan kuisiuner. Teknik analisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Part Least Square* (SEM-PLS) Teknik pengolahan datanya menggunakan program *SmartPLS4*. Dan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

LATAR BELAKANG

Instansi adalah badan pemerintah umum (seperti jawatan, kantor), kejadian (pelanggaran, penemuan, dan sebagainya) atau bagian dari departemen daerah yang mengurus dan menyelenggarakan suatu tugas secara luas di lingkungannya (KBBI V, 2016). Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DIADMINDUKCAPIL) Kota Surakarta Kota Surakarta Merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat tak

Received Juni 2, 2024; Revised Juni 29, 2024; Agustus 2, 2024

* Sukma Bayu, 202020864@mhs.udb.ac.id

mungkin luput dari permasalahan sumberdaya manusia. Pegawai Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta Kota Surakarta merupakan kunci penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, seorang pegawai yang mampu memainkan kunci tersebut merupakan pegawai yang mempunyai kompetensi yang diidentifikasi dari sikap, perilaku, dan pengetahuan serta mampu menjadi perekat antara masyarakat dengan pemerintahan.

Demi mengontrol kinerja dari pegawai Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta, pemerintah melakukan monitoring dan penilaian atas kinerja dari para pegawai yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Dan Reformasi Birokrasi. Yang hasilnya berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang disingkat LKjIP. Berikut merupakan capaian kinerja dari Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta:

Tabel 1 Capaian Kinerja Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil 2022

No	Sasaran	Indikator	Target	Sekor	Presentase	Predikat
1	Meningkatkan kualitas dan efektivitas perencanaan dan pencapaian kinerja OPD agar efektif dan efisien	Sakip	76	78,51	103,30%	Hijau Muda
		SKM	91,43	90,38	99,30%	Hijau Muda
		Nilai Maturitas Kelembagaan	40,5	51	125,90%	Hijau Muda
		Nilai Maturitas SPIP	2800	2880	102,90%	Hijau Muda

Sumber: LKjIP 2022 – Disadmindukcapil Kota Surakarta, n.d.

Berdasarkan data capaian kinerja tersebut, terlihat jelas bahwa pegawai Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta Kota Surakarta telah berhasil mencapai predikat kinerja yang sangat baik. Hal ini menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi dari para pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Capaian ini juga mencerminkan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien di dalam lembaga tersebut.

Keberhasilan ini tidak hanya menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap institusi tersebut, tetapi juga menggambarkan kualitas pelayanan yang konsisten dan profesional. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja telah diidentifikasi oleh penelitian-penelitian sebelumnya, antara lain lingkungan kerja dan motivasi. Kemajuan sebuah perusahaan atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Suasana kerja yang kondusif memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang positif dan kerjasama yang

baik. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses produksi perusahaan, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menyebabkan penurunan kinerja dan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal (Dubrin, 2014). Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian dari yang dilakukan oleh Caksana (2019), dalam penelitiannya diketahui bahwa semakin terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu motivasi juga memiliki peran penting dalam hasil kinerja dari pegawai karena jika para pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan membuat mereka bersemangat dalam menjalankan tugas tugasnya. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Tewal *et al.*, 2017). Teori ini dibuktikan oleh penelitian dari Martha *et al* (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Nurwulandari & Irmawanti (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari latar belakang maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui benarkah ada pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian dari fungsi perencanaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, yang secara langsung memengaruhi pegawai yang beroperasi dalam lingkungan organisasi (Lubis, 2015). Lingkungan kerja yang memenuhi harapan karyawan akan memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja secara optimal. Kondisi ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik (Lubis, 2015). Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, serta kondisi sekitar di tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok, sadarmayanti dalam (Hustia, 2020). Ada beberapa Indikator Lingkungan Kerja menurut Sadarmayanti dalam Hustia (2020) yaitu Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara, ukuran ruang kerja dan Tata letak ruang kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeny *et al.* (2023) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono & Hermawan (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi

Motivasi kerja adalah orientasi perilaku seseorang terhadap pilihan yang mereka ambil dalam bekerja, yang dapat menjadi baik atau buruk (Adhari, 2021). Sedangkan Menurut Rismawati *et al.* (2021) motivasi diartikan sebagai energi yang mempengaruhi persistensi dan intensitas dalam menjalankan suatu aktivitas, baik berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar individu (ekstrinsik). Motivasi juga dipahami sebagai dorongan yang memberikan energi kepada seseorang untuk bekerja dengan semangat, efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Oleh karena itu, motivasi sering diinterpretasikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang (Perkasa & Ajis, 2019), sedangkan menurut Tewel *et al.* (2017) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Indikator untuk mengukur motivasi pegawai menurut Tewel *et al.* (2017) antara lain: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan untuk berkembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono & Hermawan (2022) Temuan dalam penelitiannya menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Martha *et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan kepada organisasi (Ramly, 2021). Pendapat lain yang di kemukakan Edison *et al.* (2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur selama periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Fahmi Dalam (Akila, 2020) Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi, baik itu bersifat orientasi *profit* atau *non-profit*, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Pendapat Lain Yang Dikemukakan Oleh Shafritz *et al.*, (2015) Kinerja merujuk pada kondisi sebuah kelompok di mana terdapat tujuan yang jelas dan konsisten yang dianggap penting, serta terpadu dengan tujuan individu. Kinerja memiliki dampak terhadap seberapa besar kontribusi anggota kelompok tersebut terhadap organisasi. Peningkatan kinerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, Seperti Yang Diungkapkan Oleh Maltis Dalam (Rafiq, 2019). Indikator dari kinerja menurut Ramly (2021) Anantara Lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitasn dan komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke

referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Menurut Ghozali (2021) Pengukuran Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Dengan cara melihat nilai loading factor dan *Average Variance Extracted* (AVE) dimana nilai *loading factor* > 0.70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.05. sedangkan validitas deskriminan, konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi dengan cara melihat nilai Cross Loading setiap variabel dengan instrumennya > 0.70 Ghozali (2021). Uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk, Dengan cara melihat *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal, sementara *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai konsistensi keseluruhan skala dengan memperhatikan koefisien reliabilitas. (Ghozali, 2021). Dalam pengukuran tersebut, jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7, dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut dianggap reliabel.. yang hasil pengolahanya sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pengolahan Outer Model

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Kinerja(Y)	Lingkungan Kerja(X1)	Motivasi (2)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	K1	0.909	0.909	0.669	0.769	0,91	0,933	0,738
	K2	0.897	0.897	0.543	0.773			
	K3	0.807	0.807	0.539	0.593			
	K4	0.889	0.889	0.498	0.679			
	K5	0.785	0.785	0.593	0.671			
Lingkungan Kerja	LK1	0.809	0.452	0.809	0.440	0,97	0,911	0,719
	Lk2	0.900	0.570	0.900	0.551			
	LK3	0.877	0.628	0.877	0.676			
	LK4	0.801	0.578	0.801	0.608			
Motivasi	M1	0.822	0.632	0.514	0.822	0,934	0,948	0,753
	M2	0.869	0.689	0.567	0.869			
	M3	0.848	0.647	0.582	0.848			
	M4	0.921	0.739	0.604	0.921			
	M5	0.884	0.801	0.663	0.884			
	M6	0.859	0.723	0.601	0.859			

Sumber: Olah Data SmartPLS4, 2024

Berdasarkan hasil olah data di atas, diketahui bahwa semua nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel telah memenuhi kriteria cross loading yaitu lebih besar dari 0.7 dan nilai AVE dari setiap variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga indikator pengukur dari konstruk memenuhi dalam penyusunan variabelnya. Dari hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa variabel dan indikator dalam penelitian ini telah lolos dari uji validitas konvergen dan validitas deskriptif.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai composite dan Cronbach's Alpha dapat disimpulkan bahwa nilai composite dan Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk semuanya melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen dari masing-masing konstruk memiliki konsistensi yang baik.

Inner Model

1. Goodness of Fit (GOF)

Pengujian goodness of fit dengan cara melihat Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel lain terhadap variabel endogen yang klasifikasi nilainya dibagi menjadi tiga 0.75 (Kuat), 0.50-0,74 (*Moderet*), dan 0.25-0,49 (Lemah), dibawah ini adalah hasil pengolahan data yang menunjukkan koefisien determinasi atau R-Squares (R^2):

Tabel 3 Olah Data R-Square

	R-Square	Keterangan
Kinerja	0.689	Moderet

Sumber: Olah Data SmartPLS4, 2024

Dari hasil pengolahan data, nilai R-Square untuk variabel kinerja sebesar 0.689, yang berarti kinerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi sebesar 68,9%, sedangkan 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai Q-Square (Q^2) menunjukkan relevansi prediksi model; jika Q^2 lebih besar dari 0, model memiliki relevansi prediksi yang baik, dan jika kurang dari 0, relevansi prediksinya kurang. Yang nilainya dapat dihitung menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,689^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,475)$$

$$Q^2 = 1 - 0,525$$

$$Q^2 = 0,475$$

Berdasarkan penyelesaian di atas maka diperoleh nilai q-Square sebesar 0.475 yang jika disimpulkan keberagaman data dari model dapat menjelaskan dengan presentase sebesar 47,5% yang 52,5% sisanya dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini. Dari nilai q-square 0.475 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*. Untuk memvalidasi kelayakan secara

keseluruhan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) dilakukan uji *goodness of fit* yang kriteria nilainya $GoF = 0-0,1$ (kecil), $GoF = 0,25-0,36$ (sedang), dan $GoF =$ lebih dari $0,36$ (besar). Dengan menggunakan rumus:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,737 \times 0,689}$$

$$GoF = \sqrt{0,508}$$

$$GoF = 0.713$$

Dari hasil diatas nilai GoF Sebesar 0.713 yang menunjukkan nilai dari GoF masuk dalam kriteria sedang, yang jika disimpulkan berarti model pengukuran (*outer model*) dengan model structural (*inner model*) sudah layak.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses di mana hipotesis yang berbeda hipotesis nol dan hipotesis alternatif dibuat tentang parameter populasi dan statistik sampel digunakan untuk mengevaluasi validitas hipotesis. Hipotesis didasarkan pada informasi yang tersedia dan pendapat peneliti tentang parameter populasi (Rahadi, 2023). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-statistik* dan *p-value*. Pada penelitian ini, nilai signifikansi *one-tailed* yang digunakan adalah $1,96$, dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Batas untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan merujuk pada nilai $1,96$. Jika nilai *T-statistik* $> 1,96$, maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima. Sedangkan jika nilai *p-value* $< 0,05$, maka pengaruh variabel dianggap signifikan. Yang hasilnya seperti pada table dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Bootstraping

	Original Sample	T Statistic(I0/STDEVI)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kinerja	0.202	1.293	0.196	Ditolak
Motivasi Kerja → Kinerja	0.679	3.703	0.000	Diterima

Sumber: Olah Data SmartPLS4, 2024

a. Ada pengaruh signifikan dari variable X (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja) di Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta.

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh original sample sebesar 0.202 (Positif) dengan nilai *T-hitung* $1,293$ lebih besar dari $1,96$ dan nilai *P-values* sebesar 0.196 lebih besar dari 0.05 . dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai jadi dalam pengujian hipotesis H_a Ditolak dan H_o Diterima. Jika di simpulkan berarti lingkungan kerja yang ada di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai disana. Berarti meskipun lingkungan kerja berubah tidak akan mempengaruhi secara signifikan kepada kinerja pegawai

b. Ada pengaruh signifikan dari Variabel X (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja) Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta.

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh original sample sebesar 0,679 (Positif) dengan nilai T-hitung 3,703 lebih besar dari 1.96 dan nilai P-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jadi dalam pengujian hipotesis H_a Diterima dan H_o Ditolak. Jika di simpulkan berarti Motivasi kerja pegawai yang ada di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai disana. Berarti perubahan dari motivasi pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil olah data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di dinas administrasi kependudukan dan pencatatan sipil kota Surakarta, selanjutnya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Pegawai terhadap kinerja pegawai di dinas administrasi kependudukan dan pencatatan sipil kota Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan kenyamanan pegawai mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai meskipun tidak terlalu signifikan dan motivasi memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi merupakan variable dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai oleh karena itu perlulah sub bagian kepegawaian dan kepala dinas untuk selalu menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai agar pegawai selalu bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraeny, R. E., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Motivation : Study at the Culture Office of Bantul Regency *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 5(3), 1299–1317. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1626>
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Vol. 1). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226.

- <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4848>
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Structural equation modeling dengan metode alternatif partial least squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- KBBI V. (2016). *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*. Diambil Kembali Dari Kamus B. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/INSTANSI>
- Laporan-SKM-Triwulan-IV-2023-Dinas-Administrasi-Kependudukan-dan-Pencatatan-Sipil. LKjIP 2022 – Disadmindukcapil Kota Surakarta. (n.d.). Retrieved September 8, 2023, from <https://dispendukcapil.surakarta.go.id/download-category/lkjip-2022/>
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. AI-MASHARIF: *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3, 34–50. <https://doi.org/10.24952/masharif.v3i1.1052>
- Martha, A. R., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–13.
- Perkasa, D. H., & Ajis, A. (2019). DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT NUSANTARA INFRASTRUCTURE TBK JAKARTA). *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2).
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. WIDYA CIPTA: *Jurnal Sekertaris Dan Manajemen*, 3, 105–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>
- Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*. In CV. Lentera Ilmu Madani. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Ramly, A. T. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEY PADA SALAH SATU PERUSAHAAN OUTSOURCING DI KOTA BANDUNG). *Majalah Bisnis &*

IPTEK, 14(2), 83–93.

Shafritz, J. M., Russell, E. W., & Borick, C. (2015). *Introducing public administration*. New York: Routledge.

Sugiyono, E., & Hermawan, U. (2022). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND EMPLOYEE MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES IN THE ADMINISTRATIVE The Influence Of Leadership Style , Work Environment And Competence On Employee Affairs Of T. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 138–150.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.