

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH XV YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA

Erna Manuain

Universitas Katolik Widya Mandira
ernakemdikbud@gmail.com

Simon Siha Niha

Universitas Katolik Widya Mandira
ss.mukin1811@gmail.com

Stanis Man

Universitas Katolik Widya Mandira
stanisman08@gmail.com

Henny A. Manafe

Universitas Katolik Widya Mandira
hennyunwira@gmail.com

Philipus Tule

Universitas Katolik Widya Mandira
philipustule@unwira.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran dan menguji kinerja serta peranan motivasi kerja sebagai mediator dari gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, jenis data digunakan yakni data primer dan data sekunder, teknik analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, sedangkan Sampel pada penelitian ini berjumlah 57 responden. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa gambaran tentang gaya kepemimpinan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV adalah kurang baik, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV adalah baik dan motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV adalah cukup baik. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan : 1). Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja; 2). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 3). Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Kontribusi gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 88,40% dan sisanya 11,60 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 89,10%, dan sisanya 10,90 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja

Abstract

Leadership determines the progress and setbacks of an organization. Because successful leadership shows that the management of a company has been carried out successfully. The aim of this research is to describe and examine the performance and role of work motivation as a mediator of leadership style, organizational commitment and work environment at Region XV Higher Education Service Institutions. The type of research is quantitative research, the type of data used is primary data and secondary data, the data analysis technique is descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis, while the sample in this research consisted of 57 respondents. The results of descriptive statistical analysis show that the description of leadership style at Region XV Higher Education Service Institutions is poor, organizational commitment, work environment and performance at Region XV Higher Education Service Institutions is good and work motivation at Region XV Higher Education Service Institutions is sufficient Good. The results of inferential statistical analysis show: 1). Leadership style and work environment have a significant effect on work motivation. Meanwhile, organizational commitment has no significant effect on work motivation; 2). Leadership style and work motivation have no significant effect on performance. Meanwhile, organizational commitment and work environment have a significant effect on performance; 3). Work motivation cannot mediate the influence of leadership style, organizational commitment and work environment on performance at Region XV Higher Education Service Institutions. The contribution of leadership style, organizational commitment and work environment to work motivation is 88.40% and the remaining 11.60% is explained by other factors not examined in this research. Meanwhile, the contribution of leadership style, organizational commitment, work environment and work motivation to performance was 89.10%, and the remaining 10.90% was explained by other factors not examined in this research.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Work Environment, Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama serta merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku.¹ Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.²

Sedangkan menurut Robbins organisasi itu sendiri merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terusmenerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama.³ Suatu organisasi didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai.⁴ Sebagaimana yang dikatakan oleh Gerloff bahwa Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3-p, yaitu: Purpose, People, dan Plan. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan (purposes), orang (people), dan rencana (plan).⁵ Dalam aspek rencana terkandung sistem, struktur, desain, strategi, dan proses yang seluruhnya dirancang untuk menggerakkan unsur orang (people) dalam mencapai berbagai

¹ M Si Hasniati and Nurdin Nara, "SEMESTER STUDY PLAN," n.d.

² Kartini Kartono, "Pemimpin Dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada," 2008.

³ Stephen Robbins, "P. and Mary Coulter, Management Eleven Edition" (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2012).

⁴ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, "Perilaku Organisasi, Jilid 2," Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003, 90–160.

⁵ Riza Budi Mubarak, Hudi Kurniawanto, and Untung Sriwidodo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 13 (2019).

Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

tujuan yang telah ditetapkan.⁶ Unsur orang (people) tersebut merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi.⁷

Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.⁸ Dalam era globalisasi perusahaan sangat dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).⁹ Setiap perusahaan baik yang bergerak di sektor industri atau jasa memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian tujuan ini diperlukan kemampuan yang baik dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.¹⁰

Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan.¹¹ Sebagaimana dijelaskan oleh Armstrong and Taylor pendayagunaan sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Meskipun saat ini pemanfaatan teknologi canggih dapat membantu jalannya perusahaan, tanpa adanya SDM teknologi tidak dapat dikembangkan dan digunakan.¹² Sejalan dengan yang dikatakan oleh Suwatno and Donni Juni Priansa alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif SDM tidak diikutsertakan.¹³ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dasar pergerakan perusahaan adalah SDM perusahaan itu sendiri atau organisasi harus menyadari bahwa keberhasilan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada SDM.¹⁴

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Syarifah Ida Farida,¹⁵ tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery

⁶ Maulana Iqbal, "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Rektorat Universitas Andalas Padang" (Universitas Andalas, 2018).

⁷ Stephen P Robbins, "Perilaku Organisasi," 2003.

⁸ Michael Armstrong and Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Kogan Page Publishers, 2020).

⁹ Pandi Afandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)," *Riau: Zanafa Publishing* 3 (2018).

¹⁰ Laporan Tahunan, "Abdillah, Willy., Dan Jogiyanto Hartono. 2015. Partial Least Square (Pls)-Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis. y Ogyakarta: Penerbit Cv. Andi Offset," *Accounting Research* 12, no. 1 (2004): 120.

¹¹ Bacal Robert, "Performance Management (Alih Bahasa Dharma & Irawan), PT," *Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*, 2002.

¹² Armstrong and Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.

¹³ H d Suwatno and Donni Juni Priansa, "Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis," *Bandung: Alfabeta*, 2011.

¹⁴ Robert Bacal, "Performance Management (Alih Bahasa: Dharma & Irawan), Jakarta: PT," *Gramedia Pustaka Utama*, 2002.

¹⁵ Syarifah Ida Farida and Muhammad Makna Fauzi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat," *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2020): 63–73.

Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Cabang Ciputat diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa tema yang dibahas dalam penelitian tersebut masih perlu diteliti Kembali untuk menambahkan hasil yang semakin baik .

Kemudian komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹⁶ Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.¹⁷ Hal ini diperkuat dengan pendapat Robert bahwa karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena mereka memiliki loyalitas yang tinggi.^{18,19}

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi, diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Dashad Satria Utama dan Ramon Zamora, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.^{20,21} Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik,²² sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.²³

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.²⁴ Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.²⁵ Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan

¹⁶ Suwatno and Priansa, "Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis."

¹⁷ M Kadarisman, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet-2 PT," *Raja Grafindo Persada, Jakarta*, 2013.

¹⁸ Robert, "Performance Management (Alih Bahasa Dharma & Irawan), PT."

¹⁹ Edi Moeheriono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi," *Jakarta: Raja Grafindo Persada*, 2012.

²⁰ Dashad Satria Utama and Ramon Zamora, "Analisis Pengaruh Pelatihan Pegawai Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Bank Bjb Batam," *BENING* 3, no. 1 (2016).

²¹ Miftah Thoah, "Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya" (PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

²² Robert L Mathis and John H Jackson, "Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia," *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat* 72 (2006).

²³ Sandra Mutiara, "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabangbandar Lampung," 2017.

²⁴ Rob H Kamery, "Employee Motivation as It Relates to Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance," in *Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, vol. 8 (Citeseer, 2004), 139–44.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara and Abdul Waris, "Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 211 (2015): 1240–51.

Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

pekerjaannya.²⁶

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, penelitian survei menurut Sugiyono adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif berkaitan antarvariabel dan hubungan-hubungan antarvariabel.²⁷ Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono pengertian metode penelitian kuantitatif ialah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dan dilakukan secara random.²⁸ Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁹

Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.³⁰ Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka.³¹ Teknik dokumentasi merupakan salah satu cara dalam mengumpulkan data penelitian secara tidak langsung, data didapati melalui dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan data yang akan diteliti pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV.³² Dokumen pendukung tersebut berupa dokumen tertulis yakni, dokumen Laporan Kinerja (LAKIN) LLDIKTI Wilayah XV tahun 2022 yang di dalamnya memuat gambaran umum, rencana kinerja dan pengukuran capaian kinerja LLDIKTI Wilayah XV tahun 2022.

Teknik Analisis Data Deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data Statistik Deskriptif. Analisis Statistik Deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden.³³ kemudian Analisis Statistik Inferensial pada Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least

²⁶ Kinerja Pegawai P T Bank Jabar Bandung, "AA. Anwar Prabu Mangkunegara.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Abdullah, M. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo. Afandi, P.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan," n.d.

²⁷ M P P Sugiyono and P Kuantitatif, "Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta," *Cet. Vii*, 2009.

²⁸ Suriasumantri dalam Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV," 2017.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Penelitian Tindakan Kelas: Edisi Revisi* (Bumi Aksara, 2021).

³⁰ Tim Cresswell, *Place: An Introduction* (John Wiley & Sons, 2014).

³¹ dalam Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV."

³² Jenderal Achmad Yani, "Sugiyono. 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta," *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku*, 1995.

³³ Dr Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 2013.

Square (PLS) untuk menganalisis data dan mengetahui hubungan antar konstruk.³⁴

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

Variabel gaya kepemimpinan memperoleh rata-rata capaian indikator 35.92%. Nilai terendah adalah indikator kemampuan mengambil keputusan yaitu 32.05% dan nilai tertinggi adalah indikator kemampuan mengendalikan emosi yaitu 38.60%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berada dalam standar keputusan “kurang baik”. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV cukup baik “ditolak”.

Kemudian variabel komitmen organisasi memperoleh rata-rata capaian indikator 61.83%. Nilai terendah adalah indikator kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi yaitu 50.41% dan nilai tertinggi adalah indikator keinginan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi yaitu 70.18%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berada dalam standar keputusan ‘baik’. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen organisasi pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV cukup baik “ditolak”.

Sedangkan variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 72,62%. Nilai terendah adalah indikator lingkungan kerja non fisik yaitu 61.43% dan nilai tertinggi adalah indikator lingkungan kerja fisik yaitu 83.81%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berada dalam standar keputusan “baik”. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV cukup baik “ditolak”.

Selanjutnya variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 60.09%. Nilai terendah adalah indikator Prestasi Kerja yaitu 53.62% dan nilai tertinggi adalah Pengakuan dari atasan yaitu 63.86%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berada dalam standar keputusan “cukup baik”. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV cukup baik “diterima”.

Terakhir yaitu variabel kinerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67.94%. Nilai terendah adalah indikator ketepatan waktu yaitu 65.96% dan nilai tertinggi adalah kualitas yaitu 69,75%. Dengan skor capaian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja berada dalam standar keputusan ‘baik’. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan kinerja

³⁴ Cresswell, *Place: An Introduction*.

Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV cukup baik “ditolak”.

A. Hasil Analisa Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja diperoleh nilai t-statistik 6.273, lebih besar dari nilai t-table 1.96 ($6.273 > 1.96$). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai tingkat alpha 5% ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “diterima”.

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai t-statistik, lebih kecil dari nilai t-table 1.96 ($1.155 < 1.96$). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.249 lebih besar dari nilai tingkat alpha 5% ($0.249 > 0.05$). Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “ditolak”.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai t-statistik 7.256, lebih besar dari nilai t-table 1.96 ($7.256 > 1.96$). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai tingkat alpha 5% ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “diterima”.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai t-statistik, lebih kecil dari nilai t-table 1.96 ($0.624 < 1.96$). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.533 lebih besar dari nilai tingkat alpha 5% ($0.533 > 0.05$). Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “ditolak”.

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh nilai t-statistik 2.076, lebih besar dari nilai t-table 1.96 ($2.076 > 1.96$). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.038 lebih kecil dari nilai tingkat alpha 5% ($0.038 < 0.05$). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keenam yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “diterima”.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-statistik 3.246, lebih besar dari nilai t-table 1.96 ($3.246 > 1.96$). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai tingkat alpha 5% ($0.001 < 0.05$). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “diterima”.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t-statistik, lebih kecil dari nilai t-table 1.96 ($1.550 < 1.96$). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.122 lebih besar dari nilai tingkat alpha 5% ($0.122 > 0.05$). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “ditolak”.

B. Hasil Analisis Pengaruh Langsung (Indirect Effects)

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Peran Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-statistik 1.424, lebih kecil dari nilai t-table 1.96 ($1.424 < 1.96$). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.155 lebih besar dari nilai tingkat alpha 5% ($0.155 > 0.05$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “ditolak”.

Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Peran motivasi kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-statistik 0.865, lebih kecil dari nilai t-table 1.96 (0.865). Demikian juga nilai p value sebesar 0.388 lebih besar dari nilai tingkat alpha 5% (0.388). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesepuluh yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “ditolak”.

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Peran motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-statistik 1.539, lebih kecil dari nilai t-table 1.96 (1.539). Demikian juga nilai P Value sebesar 0.124 lebih besar dari nilai tingkat alpha 5% (0.124). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesebelas yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV “ditolak”.

C. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 6,273 ($>1,96$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($<0,05$), maka keputusannya bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Artinya dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV, maka motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan. Dengan hasil ini, maka hipotesis kedua “diterima”.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 1,155 ($<1,96$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,249 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Artinya walaupun komitmen organisasi yang diterapkan oleh lembaga bagi para pegawai dalam bekerja semakin optimal tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dibangun dari motivasi kerja pegawai. Komitmen organisasi yang dibangun menjadi baik dikarenakan sistem yang ditetapkan Kemendikbudristek untuk semua Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) di daerah telah baik dengan penegakkan regulasi yang begitu ketat sehingga loyalitas kerja terbentuk dengan sendirinya melalui sistem

tersebut, motivasi kerja yang terbentuk karena ketaatan terhadap sistem dan regulasi agar terhindar dari terpotongnya tunjangan kinerja, pemberian surat peringatan yang berdampak pada pemecatan akibat pelanggaran disiplin. Dengan demikian walaupun semakin baiknya komitmen organisasi pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV, tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja lembaga melalui motivasi kerja pegawai yang ada. Dengan hasil ini, maka hipotesis ketiga, “ditolak”.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 7,256 ($>1,96$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), maka keputusannya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV, maka motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan. Dengan hasil ini, maka hipotesis keempat “diterima”.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,624 ($<1,96$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,533 ($>0,05$), maka keputusannya bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya walaupun ada kekurangan dari gaya kepemimpinan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV tidak berdampak pada peningkatan kinerja lembaga yang merupakan akumulasi dari kinerja semua staf, karena pegawai memiliki kesadaran dan ketaatan terhadap sistem dan kepatuhan terhadap regulasi. Dengan hasil ini, maka hipotesis kelima, “ditolak”.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 2,076 ($>1,96$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 ($<0,05$), maka keputusan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, artinya dengan semakin baik komitmen organisasi yang ditetapkan oleh lembaga dengan loyalitas pegawai yang tinggi terhadap lembaga maka kinerja lembaga akan semakin baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis keenam “diterima”.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 3,246 ($>1,96$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$),³⁵ maka keputusannya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja fisik dan non fisik pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV, maka pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Dengan hasil ini, maka hipotesis ketujuh “diterima”.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 1,550 ($< 1,96$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,122 ($>0,05$),³⁶ maka keputusannya bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Artinya walaupun semakin baiknya motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV tidak menutup kemungkinan bahwa capaian kinerja akan tidak maksimal. Hal ini juga dikarenakan selain faktor motivasi kerja, kinerja organisasi yang baik juga dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan hasil ini, maka hipotesis kedelapan “ditolak”

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja.

Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Dari hasil pekerjaannya belum memberikan rasa nyaman dalam berkomunikasi sehingga permasalahan – permasalahan lembaga tidak menjadi kesempatan bagi pegawai untuk belajar menemukan solusi atau melahirkan solusi – solusi baru melainkan menjadi tanggungjawab pimpinan untuk menyelesaikan secara terbatas sehingga kinerja lembaga menjadi tidak maksimal. Dengan hasil ini, maka hipotesis kesembilan “ditolak”

³⁵ Ali Muhson, “Teknik Analisis Kuantitatif,” *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*, 2006, 183–96.

³⁶ Amiroton Sholikhah, “Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif,” *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 10, no. 2 (2016): 342–62.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja.

Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Selain motivasi adanya komitmen karyawan terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja lembaga. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkatkan kinerja. Motivasi kerja pegawai di LLDIKTI Wilayah XV masih pada keinginan untuk hidup yakni keinginan untuk mendapatkan gaji, tunjangan dan pendapat lain melalui kesempatan mengikuti bimtek, diklat, perjalanan dinas, dan kegiatan – kegiatan lain sehingga pengaruh komitmen organisasi melalui pemahaman akan tugas, terhadap visi, misi dan tugas dan fungsi lembaga serta loyalitas yang terbentuk karena kepentingan bukan untuk meningkatkan kinerja lembaga. Dengan hasil ini, maka hipotesis kesepuluh “ditolak”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja.

Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Namun motivasi itu sendiri dapat terlaksana dengan baik pada tiap diri masing - masing pegawai apabila tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja fisik yang kurang representatif dan lingkungan kerja non fisik yang masih membutuhkan penyesuaian dan penyamaan persepsi tentang tugas pegawai terhadap tugas dan fungsi lembaga termasuk didalamnya hubungan antara pimpinan dan staf serta hubungan staf dengan staf di LLDIKTI Wilayah XV tidak berpengaruh terhadap kinerja lembaga melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi karena motivasi kerja yang ada untuk meningkatkan kinerja lembaga masih pada motivasi kerja dalam hal ketepatan masuk keluar

kantor bukan pada prestasi kerja dan pengakuan pimpinan. Akibatnya walaupun lingkungan kerja tidak kondusif kinerja akan tetap diberikan walupun tidak maksimal. Dengan hasil ini, maka hipotesis kesebelas “ditolak”

KESIMPULAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden.³⁷ menunjukkan bahwa gambaran tentang gaya kepemimpinan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV berada dalam standar keputusan “kurang baik”. Komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV berada dalam standar keputusan “baik”, sedangkan motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV berada dalam standar keputusan “Cukup baik,

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Hasil analisis statistik inferensial menggunakan aplikasi model PLS SEM³⁸ dalam SmartPLS³⁹ dengan melakukan pengukuran path coefficients antar konstruk untuk melihat pengaruh langsung (direct effects) dan pengaruh tidak langsung (indirect effects) dengan hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji $t > 1,96$, dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$, maka hipotesis “diterima”; Sedangkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai uji $t < 1,96$, dengan nilai signifikansi sebesar $> 0,05$, maka hipotesis “ditolak” pada penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan dengan nilai uji t adalah 6,273 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan pengaruh variabel lingkungan kerja dengan nilai uji t adalah 7,256 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV dengan demikian variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Artinya, jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja semakin ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi diperoleh hasil bahwa pengaruh komitmen organisasi dengan nilai uji t adalah 1,155 dan nilai signifikansi sebesar 0,249 sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja, artinya walaupun komitmen

³⁷ Lenni Masnidar Nasution, “Statistik Deskriptif,” *Hikmah* 14, no. 1 (2017): 49–55.

³⁸ Ayatulloh Michael Musyaffi, Hera Khairunnisa, and Dwi Kismayanti Respati, *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls* (Pascal Books, 2022).

³⁹ Muhson, “Teknik Analisis Kuantitatif.”

Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

organisasi ditingkatkan tidak berdampak pada peningkatan motivasi kerja.

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 0,624 dengan nilai signifikansi sebesar 0,533 dan pengaruh variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 1,550, dengan nilai signifikansi sebesar 0,122 sehingga variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya walaupun ada perubahan atau peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja lembaga. Sedangkan pengaruh variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 2,076 dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 dan pengaruh variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai uji t adalah 3,246, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, artinya dengan semakin baiknya komitmen organisasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja lembaga.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Variable motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. Artinya jika gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja meningkat tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada LLDIKTI Wilayah XV melalui variable motivasi kerja.

Nilai koefisien determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai kemampuan variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 88,40% dan sisanya 11,6 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya kemampuan variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja dalam penelitian ini adalah sebesar 89,10% dan sisanya 10,90 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)." *Riau: Zanafa Publishing* 3 (2018).
- Arikunto, Suharsimi. *Penelitian Tindakan Kelas: Edisi Revisi*. Bumi Aksara, 2021.
- Armstrong, Michael, and Stephen Taylor. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers, 2020.

- Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja
- Bacal, Robert. "Performance Management (Alih Bahasa: Dharma & Irawan), Jakarta: PT." *Gramedia Pustaka Utama*, 2002.
- Bandung, Kinerja Pegawai P T Bank Jabar. "AA. Anwar Prabu Mangkunegara.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Abdullah, M. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo. Afandi, P.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan," n.d.
- Cresswell, Tim. *Place: An Introduction*. John Wiley & Sons, 2014.
- dalam Sugiyono, Suriasumantri. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV," 2017.
- Farida, Syarifah Ida, and Muhammad Makna Fauzi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat." *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2020): 63–73.
- Hasniati, M Si, and Nurdin Nara. "SEMESTER STUDY PLAN," n.d.
- Iqbal, Maulana. "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Rektorat Universitas Andalas Padang." Universitas Andalas, 2018.
- Kadarisman, M. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet-2 PT." *Raja Grafindo Persada, Jakarta*, 2013.
- Kamery, Rob H. "Employee Motivation as It Relates to Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance." In *Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 8:139–44. Citeseer, 2004.
- Kartono, Kartini. "Pemimpin Dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada," 2008.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, and Abdul Waris. "Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 211 (2015): 1240–51.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. "Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia." *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat* 72 (2006).
- Moeheriono, Edi, and Dr M Si. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi." *Jakarta: Raja Grafindo Persada*, 2012.
- Mubarok, Riza Budi, Hudi Kurniawanto, and Untung Sriwidodo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 13 (2019).
- Muhson, Ali. "Teknik Analisis Kuantitatif." *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*, 2006, 183–96.
- Musyaffi, Ayatulloh Michael, Hera Khairunnisa, and Dwi Kismayanti Respati. *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Pascal Books, 2022.
- Mutiara, Sandra. "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabangbandar Lampung," 2017.
- Nasution, Lenni Masnidar. "Statistik Deskriptif." *Hikmah* 14, no. 1 (2017): 49–55.
- Robbins, Stephen. "P. and Mary Coulter, Management Eleven Edition." New Jersey: Pearson

Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Education, Inc, 2012.

Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi," 2003.

Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. "Perilaku Organisasi, Jilid 2." *Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*, 2003, 90–160.

Robert, Bacal. "Performance Management (Alih Bahasa Dharma & Irawan), PT." *Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*, 2002.

Sholikhah, Amirotnun. "Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif." *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 10, no. 2 (2016): 342–62.

Sugiyono, Dr. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 2013.

Sugiyono, M P P, and P Kuantitatif. "Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta." *Cet. Vii*, 2009.

Suwatno, H d, and Donni Juni Priansa. "Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis." *Bandung: Alfabeta*, 2011.

Tahunan, Laporan. "Abdillah, Willy., Dan Jogyanto Hartono. 2015. Partial Least Square (Pls)-Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis. y Ogyakarta: Penerbit Cv. Andi Offset." *Accounting Research* 12, no. 1 (2004): 120.

Thoha, Miftah. "Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya." PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Utama, Dashad Satrya, and Ramon Zamora. "Analisis Pengaruh Pelatihan Pegawai Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Bank Bjb Batam." *BENING* 3, no. 1 (2016).

Yani, Jenderal Achmad. "Sugiyono. 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta." *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku*, 1995.