

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI LAMPUNG

Dr. Hazairin Habe, S.E., M.M., Dr. Ahhirudin, S.E., M.M., Ani Pujiati, S.E., M.E., Sy.,
Kinanti Nurul Faithya, S.E., M.M. dan Nur Dianti Putri, S.E.
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
anipujiati@gmail.com

Abstract

Entitled The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Civil Service Police Unit of Lampung Province. The purpose of the study was to determine The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Civil Service Police Unit of Lampung Province imultaneously and partially. The sample of this research was all employees of the Civil Service Police Unit of Lampung Province totaling 53 people. The data analysis technique used in this research is path analysis. The research results obtained are 1). Leadership has a direct effect on motivation with the path coefficient value = 0.637. 2). Leadership has a direct effect on performance with a path coefficient value = 0.880. 3). The work environment has a direct effect on motivation with the path coefficient value = 0.180. 4). The work environment has a direct effect on performance with the path coefficient value = 0.213. 5). Motivation has a direct effect on performance with the path coefficient value = 0.075. 6). Leadership indirectly has no significant effect on performance through motivation as an intervening variable, with the path coefficient value = 0.928. 7). The work environment has a significant indirect effect on performance through motivation as an intervening variable, with the path coefficient value = 0.226.

Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung secara simultan dan secara parsial. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang berjumlah 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian yang diperoleh adalah 1). Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur = 0,637. 2). Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur = 0,880. 3). Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur = 0,180. 4). Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur = 0,213. 5). Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur = 0,075. 6). Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien jalur = 0,928. 7). Lingkungan Kerja tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien jalur = 0,226.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan peranan dari pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan kepuasan bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan asset.

Organisasi yang dinamis dan selalu berkembang. Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau instansi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat terlaksana maka selain sekumpulan tenaga kerja juga dilibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya dikenal sebagai sumber daya. Setiap organisasi mengharapkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut benar-benar dapat berdayaguna dengan demikian perlu adanya manajemen.

Kepuasan kerja yang dikaitkan dengan kepemimpinan menjadi perhatian para peneliti dibidang sumber daya manusia. Miller (2010:12) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat fundamental dalam manajemen. Seseorang hendaklah mempunyai kemampuan dan kelebihan yang dapat digunakan dalam membantu dan membimbing bawahan. Hal ini dipandang perlu karena betapapun lengkapnya sarana dan prasarana dan adanya pegawai yang profesional jika tidak diberdayakan dengan baik, maka upaya untuk menciptakan lembaga yang berkualitas tersebut tidak akan memberi kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan pada setiap organisasi merupakan faktor yang sangat dominan dan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang sukses ditunjukkan dengan keberhasilan mengelola organisasi, memotivasi dan meningkatkan kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan yang optimal.

Pemimpin ditentukan dengan cara dia memimpin, hal ini yang dimaksudkan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dengan berbagai pola tingkah laku yang diarahkan sesuai dengan keinginan yang akan dicapai demi mencapai cita-cita yang diidamkan bersama. Adapun indikator kepemimpinan yaitu : 1) Mengarahkan; 2) Melatih; 3) Mendukung; 4) Mendelegasikan (Armstrong, 2010:28). Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja. Upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja terus dilakukan guna mencapai tujuan yang optimal. Terapi dalam proses pencapaian tujuan tersebut terdapat berbagai masalah yang dihadapi salah satunya mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai.

Karena berbagai masalah tersebut, kinerja dan kepuasan kerja belum tercapai secara optimal. Banyak pegawai mengeluh akibat pimpinan yang memberikan perintah langsung kepada pegawai untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak sesuai tupoksinya. Salah satu contoh yaitu : Kepala saksi kerjasama teknis dan informasi, selain mengerjakan tugas rutin sesuai tupoksinya, diberi tugas pula untuk melaksanakan tugas bagian kepegawaian. Selain itu, beberapa pegawai tidak mengalami pergeseran atau promosi dalam karir kepegawaian.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlaluannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, Kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif kearah yang bersifat manajerial dan strategis.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Sekretariat Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

No	Katagori	Sub Katagori	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki- Laki	20
		Perempuan	15
	Total		35
2	Golongan	IV	10
		III	15
		II	7
		I	3
	Total		35
3	Pendidikan	S3	2
		S2	5
		S1	13
		D3	10
		SMA	5
	Total		35

Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, Tahun 2022.

Masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan instansi dalam mempertahankan citra organisasi dari lembaga lain. Walaupun pada masa sekarang ini, di mana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Tetapi perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan suatu penentu atas tercapainya tujuan instansi karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya ciptaan hasil karya manusia.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha.

Sopiah (2015:58) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan

menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan rendahnya kinerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadhana (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya.

Lingkungan kerja adalah kondisi- kondisi material dan psikologi yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai seperti halnya dalam bentuk penerangan, suhu udara yang memadai, sirkulasi udara yang cukup, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja dan kebersihan yang cukup, dengan demikian pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan.

Permasalahan di hadapi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat ditumbulkan karena lingkungan kerja dalam bentuk sarana dan prasarana yang disediakan kurang memadai. Kekurangan sarana dapat menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat ditentukan dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi. Adanya dukungan lingkungan kerja seperti alat penunjang sarana prasarana yang memadai, pencapaian kinerja akan meningkat hingga pegawai mampu mengoperasikan perangkat yang ada. Organisasi dengan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kegiatan yang terarah dan jelas sehingga kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pegawai sebagai tenaga kerja yang diperlukan harus dapat diorganisir secara baik sehingga diharapkan jalannya proses pekerjaan akan lebih berdayaguna dan berhasil guna kenyataannya pada saat ini masih banyak pegawai tidak disiplin, kurang memperhatikan efisiensi tenaga dan masih kurangnya kemampuan serta kemahiran pegawai, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan tujuan yang telah diprogramkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.”**

Bahan dan Metode

Penelitian ini akan menggunakan desain atau metode-penelitian kualitatif menurut Arikunto (2012) adalah penelitian melalui pendekatan yang banyak dituntut melalui angkas, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana yang diolah menggunakan SPSS.

Peneliti menggunakan desain penelitian tipe deskriptif yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberi suatu gambaran mengenai suatu Kinerja Kepemimpinan di dalam Lingkungan Kerja Pegawai

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Adapun bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang menekankan penggunaan data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan informan terkait fokus penelitian sehingga dapat menemukan ruang lingkup tertentu. Penelitian ini juga dibantu dengan data sekunder melalui dokumen-dokumen arsip dari berbagai kegiatan dari Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung maka dapat digambarkan bahwa pelaksanaan pekerjaan pada objek penelitian ini didasarkan pada kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sebagai unsur pelayanan terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang dipimpin oleh seorang Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan fungsi kepegawaian maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Kinerja Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dalam kaitannya dengan fungsi legislasi

Fungsi Legislasi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung menekankan tugas sebagai penentu kebijakan atau pembuat peraturan bersama Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Menghasilkan peraturan Daerah (Perda). Melalui pembuatan Perda. Atau kebijakan lainnya, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat membangun regulasi, menata pelbagai kebijakan untuk mempercepat pengembangan otonomi daerah.

Melalui aplikasi hak dan wewenangnya, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung menjalankan peran legislasi yang meliputi proses penyusunan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) dan Pengesahan Perda. Beberapa aplikasi wewenang dan hak tersebut misalnya bersama Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, meminta keterangan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, mengadakan perubahan atas Rancangan Perda.

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung mengajukan Rancangan Perda. Kinerja yang dilakukan dalam hal legislasi ini adalah menjangkau aspirasi masyarakat untuk persiapan materi penyusunan Raperda, atau penyusunan Perda. Aspirasi masyarakat dijangkau dengan berbagai media massa, analisa pakar atau seminar. Kedua, Menyusun Draf Raperda, hasil diskusi publik dijadikan materi menyusun Rancangan Perda, secara bersama oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, Eksekutif dan Civil Society. Ketiga, Persidangan dalam rangka penetapan Perda, baik melalui rapat Pleno/ Paripurna, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Keempat, Mengadakan Legislative Review atau Peninjauan Kembali atas Raperda yang menghambat pengembangan masyarakat lainnya, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat membangun regulasi, menata pelbagai kebijakan untuk mempercepat pengembangan otonomi daerah.

Melalui aplikasi hak dan wewenangnya, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung menjalankan peran legislasi yang meliputi proses penyusunan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) dan Pengesahan Perda. Beberapa aplikasi wewenang dan hak tersebut misalnya bersama Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, meminta keterangan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, mengadakan perubahan atas Rancangan Perda.

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung mengajukan Rancangan Perda. Kinerja yang dilakukan dalam hal legislasi ini adalah menjaring aspirasi masyarakat untuk persiapan materi penyusunan Raperda, atau penyusunan Perda. Aspirasi masyarakat dijaring dengan berbagai media massa, analisa pakar atau seminar. Kedua, Menyusun Draf Raperda, hasil diskusi publik dijadikan materi menyusun Rancangan Perda, secara bersama oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, Eksekutif dan Civil Society. Ketiga, Persidangan dalam rangka penatapan Perda, baik melalui rapat Pleno/ Paripurna, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Keempat, Mengadakan Legislative Review atau Peninjauan Kembali atas Raperda yang menghambat pengembangan masyarakat.

2. Kinerja Kepegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dalam kaitannya dengan fungsi anggaran

Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dilaksanakan pada fungsi anggaran dengan mengalokasikan sumber dana dan keseimbangan distribusinya. Peran anggaran ini terkait erat dengan berbagai sumber daya Keuangan Daerah. Beberapa langkah proses politik penyusunan anggaran adalah Pertama, Menjaring aspirasi masyarakat, seperti yang telah diuraikan di depan. Pelaksanaannya, melalui diskusi publik atau menjaring opini melalui media massa, seminar, pendapat, pakar, dan sebagainya. Kedua, Penyusunan Rancangan APBD oleh panitia anggaran dari Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dengan eksekutif daerah.

3. Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dalam kaitannya dengan fungsi pengawasan

Fungsi Pengawasan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dilakukan terhadap pelaksanaan perda dan peraturan perundang-undangan, Keputusan Gubernur dan kebijakan Pemerintah Provinsi. Fungsi pengawasan ini merupakan fungsi yang sangat vital karena Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung merupakan representasi rakyat dalam menilai dan mengawasi kinerja Pemerintah Provinsi dalam mengelola Keuangan Daerah, melaksanakan Peraturan secara konsisten. Pengawasan mengaktualisasi pelaksanaan etika pemerintahan, seperti sikap terbuka/ transparan, bertanggung jawab, membangkitkan partisipasi masyarakat, keberpihakan pada rakyat kecil. Pengawasan dapat meredam Korupsi, Kolusi dan Nepotisme di kalangan pejabat Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Ataupun internal Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sendiri. Pengawasan memungkinkan terbangunnya hubungan timbal-balik antara Legislatif, Eksekutif dan masyarakat umum.

Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dilaksanakan dengan beberapa proses sebagai berikut: Pertama, mendengar keluhan dan pengaduan masyarakat. Keluhan dan pengaduan terhadap aneka penyimpangan yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Lampung, dalam merealisasikan perda atau APBD. Kedua, Melaksanakan investigasi lapangan untuk mempelajari fakta atau bertatap muka dengan masyarakat atas berbagai isu, persoalan dan pengaduan masyarakat, yang menyangkut kepentingan publik. Ketiga, mengadakan rapat dengar-pendapat dewan dengan eksekutif dan masyarakat, menyangkut kasus tertentu hasil peninjauan lapangan.

Kegiatan rutin yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung adalah menyelenggarakan administrasi, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli apabila di perlukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja

Provinsi Lampung sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan menyelenggaraan rapat-rapat di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

Berbagai kegiatan yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung disusun secara terencana dengan rapih, sehingga hasil yang diharapkan dapat sesuai dengan harapan. Adapun perencanaan yang dimaksud meliputi:

- a. Mengadakan Kegiatan Merupakan tahap penetapan agenda kegiatan oleh Para Staf untuk melaksanakan kegiatan. Suatu isu kegiatan dapat menjadi agenda kegiatan apabila memiliki efek yang besar terhadap masyarakat, membuat analog dengan cara mengumpamakannya dengan kegiatan yang telah ada, menghubungkannya dengan simbol-simbol nasional/ politik, dan tersedianya teknologi untuk menyelesaikan masalah.
- b. Formulasi Kegiatan Formulasi kegiatan berarti pengembangan sebuah mekanisme untuk menyelesaikan masalah, pada tahap ini Sekretaris dan Para Staf mulai Mengaplikasikan beberapa teknik untuk menjustifikasikan bahwa sebuah pilihan kegiatan merupakan pilihan yang terbaik dari kegiatan yang lain. Dalam menentukan pilihan kegiatan pada tahap ini dapat menggunakan analisis biaya manfaat dan analisis keputusan, dimana keputusan yang harus diambil pada posisi ketidakpastian dan keterbatasan informasi.
- c. Implementasi Kegiatan Pada tahap ini suatu kegiatan telah dilaksanakan oleh Para Staf dengan menggerakkan sumber manusia, dana dan sumber daya lainnya, dan pada tahap ini monitoring dapat dilakukan. Implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, pada posisi ini mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kegiatan yang telah diseleksi. Sehingga dapat diatur sumber daya, unit- unit dan metode yang dapat mendukung pelaksanaan program, melakukan interpretasi berkaitan dengan istilah- istilah program ke dalam rencana dan petunjuk yang dapat diterima dan feasible serta dapat menerapkan penggunaan instrumen - instrumen, melakukan pelayanan rutin atau merealisasikan tujuan program.
- d. Penilaian Kegiatan Tahap akhir adalah penilaian kegiatan. Dalam penilaian ini semua proses implementasi dinilai apakah sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya dan pada saat ini evaluasi dapat dilakukan oleh Para Staf Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dharma 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.

Amstrong. 2010. Pengertian Kepemimpinan. Erlangga. Jakarta. Buku Pedoman Penyusunan Penulisan Skripsi 2016. Fakultas Ekonomi Saburai. Bandar Lampung.

Cikmat. 2013. Lingkungan Organisasi. Salemba Empat Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Prestasi Kerja Anggota. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2010. Azaz- Azaz Kepemimpinan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito. 2012 (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Penerbi Salemba Jakarta.
- Miller. 2010. Kepemimpinan, Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandar Maju Bandung.
- Rini Rahmah Hayati.(2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Galuh.
- Ella Anastasya. (2021). Pengaruh Kepemiminan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pendidikan dan Kewirausahaan Universitas Mayjen Sungkowo Mojokerto, Indonesia.
- Hasibuan Siti Maisarah, Syaiful Bahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Pascasarjana Universitas muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ahmad Prayudi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap 64 Kinerja Karyawan PT. RAJAWALI NUSINDO Cabang Medan. Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Medan. Utami Setyaningsih
- Sri, Agus Hartanto. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar.Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Rahayu Vebriana Tri, Vivi Ariyani, Soni Kurniawan.(2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Cabang Madiun. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala Madiun.
- Rini Astuti, Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Agung Gede, Agoes Ganesha. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,Lingungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi Jilid 1. Alih bahasa oleh Drs.Hadyana Pujuutmaka dan DRS. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Siagian. SP. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi. Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja. Grafindo. Jakarta.
- Sopiah. 2010. Pengertian Lingkungan Kerja. Rhineka Cipta Jakarta.

Sudjana. 2010. Metode Statistika. Tarsito Bandung. Sugiyono. 2010. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.