

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal

Nanda Permata Antika¹, Nofia Natasari², Rustomo³

^{1,2,3}Universitas Pertiwi, Indonesia

E-mail: 21120112@pertiwi.ac.id¹, nofia.natasari@pertiwi.ac.id², rustomo@pertiwi.ac.id³

Article History:

Received: 20 Maret 2026

Revised: 31 Maret 2026

Accepted: 04 April 2026

Keywords: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, PLS-SEM, organisasi publik

Abstract: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung keberhasilan organisasi publik, khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal. Hasil observasi awal menunjukkan masih adanya permasalahan lingkungan kerja seperti penataan ruang, kebisingan layanan publik, dan keterbatasan fasilitas, serta penurunan motivasi kerja pegawai yang berpotensi memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Data diperoleh melalui kuesioner terhadap pegawai dengan pengukuran skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,653 dan effect size besar, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,209 dan effect size kecil–sedang. Nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa 61,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan lingkungan kerja yang didukung penguatan motivasi kerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi publik.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan pengelolaan berbagai faktor yang saling berkaitan dan saling memengaruhi. Salah satu faktor paling strategis dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. SDM perlu dikelola, dibina, dan dikembangkan secara berkelanjutan agar mampu menjalankan fungsinya secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai sebagai *output* dari proses pengelolaan SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, serta semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok di lingkungan tempat seseorang bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik seperti tata ruang dan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan suasana kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang menentukan arah perilaku, tingkat usaha, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu (*intrinsik*) maupun dari luar individu (*ekstrinsik*). Motivasi *intrinsik* meliputi kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, dan pengembangan diri, sedangkan motivasi *ekstrinsik* meliputi gaji, insentif, promosi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Maruli, 2020).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang pendidikan dan pelestarian budaya. Dinas ini memiliki jumlah pegawai yang cukup besar dengan beban kerja dan tanggung jawab yang kompleks. Berdasarkan data kepegawaian internal tahun 2024, jumlah pegawai tercatat sekitar 120 orang yang tersebar di beberapa bidang dan subbagian. Tingginya beban kerja tersebut menuntut kinerja pegawai yang optimal agar program dan kebijakan dapat terlaksana dengan baik.

Penilaian kinerja pegawai di instansi ini dilakukan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Data SKP menunjukkan adanya fluktuasi nilai rata-rata kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 nilai rata-rata sebesar 87,3%, menurun pada 2023 menjadi 85,9%, dan meningkat kembali pada 2024 menjadi 88,2%. Meskipun masih berada dalam kategori “Baik”, data tersebut menunjukkan adanya ketidakstabilan kinerja pegawai.

Hasil observasi awal dan survei internal instansi tahun 2024 menunjukkan bahwa 58% pegawai menyatakan kurang puas terhadap kondisi lingkungan kerja, khususnya terkait penataan ruang kerja dan ketersediaan fasilitas pendukung. Selain itu, 46% pegawai menyatakan motivasi kerja menurun akibat suasana kerja yang kurang kondusif serta tingginya kebisingan pada jam pelayanan publik. Kondisi ruang kerja yang sempit, dokumen yang tidak tertata rapi, serta fasilitas kerja yang kurang memadai berdampak pada menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja pegawai.

Fenomena tersebut diperkuat dengan data bahwa pada tahun 2024 sebanyak 32% pegawai memperoleh nilai kinerja dalam kategori “Cukup”, meningkat dibandingkan tahun 2022 yang hanya sebesar 21%. Hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap penurunan kualitas kinerja sebagian pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Putri dan Setiawan (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah daerah dengan kontribusi 45%. Rahman (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sari dan Nugroho (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 62%.

Berdasarkan fenomena empiris dan dukungan penelitian terdahulu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan sistematis dalam mengelola manusia sebagai aset utama organisasi. MSDM meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, hingga pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Flippo dalam Fachrurazi *et al.*, 2021; Mangkunegara, 2017; Hasibuan, 2020).

MSDM menempatkan manusia sebagai faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Efektivitas pengelolaan SDM sangat berkaitan dengan bagaimana organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung serta membangun motivasi kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan optimal (Afandi, 2021). Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi bagian integral dalam praktik MSDM karena keduanya memengaruhi perilaku kerja dan capaian kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara fisik maupun nonfisik (Sedarmayanti, 2007; Isyandi, 2004). Lingkungan kerja fisik mencakup tata ruang, pencahayaan, kebersihan, suhu udara, serta fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, dan suasana psikologis di tempat kerja.

Nitisemito (1992) dalam Soelistya *et al.* (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki tiga dimensi utama, yaitu:

1. Suasana kerja (kenyamanan, kebersihan, ketenangan, pencahayaan);
2. Hubungan antar rekan kerja (harmoni, kerja sama, komunikasi);
3. Fasilitas kerja (ketersediaan alat dan sarana pendukung pekerjaan).

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, serta efisiensi kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang tertata dapat menimbulkan gangguan psikologis dan menurunkan produktivitas (Afandi, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak, berusaha, dan bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya (Samsudin, 2015; Sunyoto, 2015). Motivasi menjadi faktor psikologis yang menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Teori McClelland (dalam Soelistya *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri

atas tiga kebutuhan utama:

1. *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi);
2. *Need for Affiliation* (kebutuhan menjalin hubungan);
3. *Need for Power* (kebutuhan memengaruhi).

Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, serta semangat kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah. Sutrisno (2014) menambahkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor internal (kebutuhan, penghargaan, pengakuan) dan eksternal (lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan karier).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mathis & Jackson dalam Khaeruman *et al.*, 2021). Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

1. Indikator kinerja pegawai meliputi:
2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan yang diselesaikan);
3. Kualitas kerja (ketepatan, kedisiplinan, kesesuaian prosedur);
4. Kerja sama (kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja menjadi determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal.

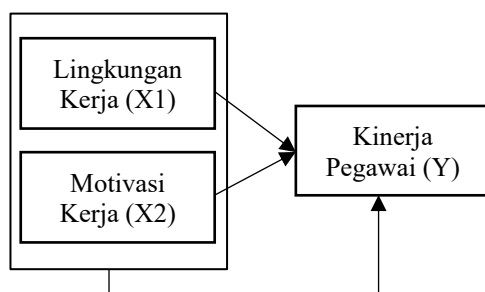
Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ahmad (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan kontribusi 53,6%. Husain (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan berpengaruh simultan terhadap kinerja sebesar 32,4%. Lumi (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pendidikan. Marbun (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan-temuan tersebut memperkuat bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan prediktor penting kinerja pegawai, khususnya pada instansi pelayanan publik.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

1. H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. H3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional* berlandaskan filosofi positivisme dan paradigma deduktif. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert (1–5) kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal pada Mei 2025. Populasi berjumlah 130 pegawai, dengan 57 responden sebagai sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin ($e = 10\%$) dan teknik *non-probability sampling*.

Variabel penelitian terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan konstruk reflektif. Indikator disusun berdasarkan rujukan teoritis Nitisemito, McClelland, serta Mathis & Jackson. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS

4. Analisis meliputi:

1. Analisis deskriptif (mean, minimum, maksimum, standar deviasi).
2. Evaluasi model pengukuran (measurement model): validitas konvergen (*outer loading*, *AVE*), validitas diskriminan (*HTMT*, *Fornell-Larcker*), dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*).
3. Evaluasi model struktural (structural model): uji koefisien jalur melalui *bootstrapping* ($p < 0,05$), *R-square*, dan *f-square* untuk melihat kontribusi masing-masing variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini menguraikan hasil analisis empiris mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,653 dan p -value 0,000. Nilai ini merupakan koefisien terbesar dalam model, didukung oleh nilai *f-square* sebesar 0,808 yang termasuk kategori besar. Temuan ini menunjukkan bahwa perubahan persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat kuat terhadap perubahan persepsi kinerja.

Secara teoritis, lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang berada di sekitar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2007; Mangkunegara, 2017). Aspek fisik meliputi tata ruang, fasilitas, kebisingan, dan kenyamanan, sedangkan aspek nonfisik meliputi hubungan kerja, suasana organisasi, dan sistem kerja (Afandi, 2021). Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa ketika kondisi tersebut dinilai baik oleh pegawai, maka hambatan kerja harian menjadi berkurang, konsentrasi meningkat, serta penyelesaian tugas menjadi lebih efektif.

Fenomena yang dijelaskan pada Bab I terkait penataan ruang kerja yang kurang optimal, kebisingan pelayanan publik, serta keterbatasan fasilitas kerja terbukti memiliki relevansi kuat dengan hasil empiris. Korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja sebesar 0,761 menunjukkan hubungan yang sangat erat, memperkuat argumen bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan prasyarat penting bagi tercapainya kinerja optimal.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya prioritas perbaikan pada aspek lingkungan

kerja, seperti:

1. Penataan ulang tata ruang kerja yang lebih ergonomis,
2. Pengelolaan area pelayanan publik untuk mengurangi kebisingan,
3. Penyediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja yang memadai,
4. Penguatan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif.

Langkah tersebut sejalan dengan pandangan Isyandi (2004) bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,209 dan p-value 0,034. Meskipun signifikan, besarnya pengaruh motivasi kerja lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja, dengan nilai f-square 0,083 yang termasuk kategori kecil-sedang.

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas usaha, arah perilaku, dan ketekunan pegawai dalam bekerja (Samsudin, 2015; Sutrisno, 2014). Statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata konstruk motivasi kerja (3,875) lebih rendah dibanding lingkungan kerja dan kinerja (4,48). Hal ini menunjukkan bahwa walaupun kinerja pegawai dinilai tinggi, dorongan psikologis pegawai masih memiliki ruang untuk diperkuat.

Korelasi antara motivasi kerja dan kinerja sebesar 0,545 menunjukkan hubungan positif tingkat sedang. Artinya, motivasi tetap menjadi faktor penting, namun dalam konteks instansi ini, kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang langsung dirasakan dalam aktivitas sehari-hari. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat diarahkan pada:

1. Pemberian umpan balik kinerja yang jelas,
2. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi,
3. Kesempatan pengembangan diri dan tanggung jawab,
4. Penguatan supervisi yang suportif,
5. Penciptaan hubungan kerja yang harmonis.

Pendekatan ini sesuai dengan teori kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan yang dijelaskan oleh Fahmi (2013) dan Soelistya *et al.* (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 61,1% variasi kinerja pegawai dengan nilai R-square 0,611. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.

Kerangka konseptual pada Bab II menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor lingkungan dan faktor individu (Khaeruman *et al.*, 2021). Lingkungan kerja membentuk kondisi pelaksanaan tugas, sedangkan motivasi kerja mengarahkan perilaku kerja pegawai. Korelasi antara X1 dan X2 sebesar 0,514 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik juga cenderung mendukung terbentuknya motivasi kerja yang lebih baik.

Temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan hanya melalui pendekatan psikologis (motivasi) saja, tetapi harus dimulai dari pembenahan kondisi kerja yang paling dekat dengan pengalaman kerja pegawai sehari-hari. Dengan demikian, kebijakan internal yang direkomendasikan adalah:

1. Prioritas utama: pembenahan lingkungan kerja (tata ruang, kebisingan, fasilitas).
2. Pendukung: penguatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, supervisi, dan

pengembangan pegawai.

Pendekatan terpadu ini sejalan dengan tujuan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pembinaan dan pengembangan pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017).

Tabel 1. Statistik Deskriptif Konstruk Berdasarkan Skor Rata-Rata Responden

Variable	Min	Kuartil 1	Median	Kuartil 3	Max	Mean	Std. Dev
Lingkungan kerja	4.00	4.00	4.50	5.00	5.00	4.485	0.460
Motivasi kerja	3.00	3.111	4.00	4.444	5.00	3.875	0.654
Kinerja pegawai	4.00	4.00	4.25	5.00	5.00	4.485	0.468

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja, menunjukkan bahwa kenyamanan ruang kerja, hubungan kerja yang baik, serta ketersediaan fasilitas sangat menentukan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Motivasi kerja juga berperan signifikan, menegaskan bahwa dorongan berprestasi, relasi sosial, dan tanggung jawab kerja turut meningkatkan kualitas kinerja. Secara bersama, kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sehingga kinerja dipahami sebagai hasil interaksi antara kondisi kerja yang mendukung dan dorongan internal pegawai. Temuan ini menjawab seluruh rumusan masalah dan tujuan penelitian serta memperkuat teori bahwa faktor lingkungan dan faktor individu merupakan penentu utama kinerja pada organisasi sektor publik.

Berdasarkan temuan tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal disarankan memprioritaskan penataan ruang kerja, pengendalian kebisingan layanan, dan pemeliharaan fasilitas kerja, disertai penguatan motivasi melalui umpan balik kinerja, pembagian peran yang jelas, penghargaan, dan pengembangan kompetensi. Pemerintah daerah perlu mendukung melalui kebijakan penyediaan sarana kerja dan standar layanan publik yang kondusif. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas variabel, cakupan sampel, dan metode penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak.

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nofia Natasari selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Rustomo selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, serta motivasi selama proses penyusunan penelitian ini hingga selesai.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh dosen dan civitas akademika Universitas Pertiwi yang telah memberikan ilmu, dukungan, dan pengalaman selama masa perkuliahan. Penulis juga berterima kasih kepada pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Tegal yang telah memberikan izin serta membantu dalam proses pengumpulan data penelitian.

Terakhir, penulis menyampaikan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Fachrurazi, H., MM, S. A., Kasmanto Rinaldi, S. H., Jenita, S. E., Yudiyanto Joko Purnomo, S. E., Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, S. E. (2021). Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Manusia. Cendikia Mulia Mandiri.
- Fahmi, I. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta,.
- Fa'uzobihi, F., Afifah, S. N., & Partimah, P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(6), 649–657.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. Research Methods in Applied Linguistics, 1(3), 100027.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Springer Nature.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, 21(1).
- Isyandi, B. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. Pekanbaru: Unri Press.
- Junengsih, J., Setiowati, D., Darka, D., & Rustomo, R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pramudi Mikrotrans JakLingko 75 Jakarta Timur. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(4), 10094–10108.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya, 74.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh komunikasi antarpribadi Pimpinan terhadap motivasi kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Runtunuwu, P. C. H. (2020). Analisis saving decisions pada bank pemerintah di Indonesia. Ahlimedia Book.
- Samsudin, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Saunders, M. , L. P., & Thornhill, A. (2012). Research Methods for Business Students (6th ed.). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan (Motivasi

- Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yoyo, T., & Anugrah, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196.