

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern seperti sekarang persaingan kerja yang kompetitif dengan beragamnya kemampuan dan kompetensi yang dimiliki individu saat ini sehingga perusahaan atau instansi pemerintah lebih eklektik dalam memilih karyawan atau pegawai, agar mereka dapat memberikan pengaruh pada perusahaan atau instansi pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan proses produksi serta kinerja dalam melakukan pekerjaan. Untuk mencapai SDM yang kompeten dan berkualitas, penting bagi perusahaan dalam mengelola dan memperhatikan para SDM untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Oleh sebab itu setiap perusahaan, instansi pemerintah atau organisasi harus memiliki penilaian kinerja terhadap pencapaian kinerja organisasi guna memudahkan organisasi dalam meninjau keefektifan dan keefisienan yang ada pada setiap individu sehingga dapat memberikan solusi bagi individu yang kurang optimal dalam pekerjaannya.

Kinerja adalah prestasi kerja yang membandingkan antara hasil kerja yang telah dilakukan dengan standar prestasi yang ditetapkan Desler (2000) dalam Simoes *et al.*, (2017). Setiap karyawan memiliki kendala dan masalah yang berbeda-beda dalam pekerjaannya sehingga terkadang hasil kerja mereka tidak sesuai dengan standar yang seharusnya. Hal tersebut yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau instansi pemerintah dalam memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Melalui penilaian kinerja terhadap karyawan

memudahkan organisasi untuk mengetahui kendala setiap individu dan diharapkan mampu memberikan solusi agar kinerja karyawan berjalan secara optimal.

Dalam suatu organisasi pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap kapabilitas pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditargetkan dan ditetapkan (Febriyan dan Siagian, 2020). Pemimpin menjadi pusat utama jika para karyawan tidak optimal dalam pekerjaannya, sehingga dinilai bahwa kinerja karyawan yang berjalan secara efektif dan memberikan hasil positif dalam pekerjaannya dianggap pemimpin berhasil menjalankan perannya. Karyawan dengan kinerja yang tidak efektif dan memberikan hasil negatif terhadap perusahaan dianggap bahwa pemimpin telah gagal dalam hal mengelola karyawannya. Seorang pemimpin menjadi faktor pendorong eksternal bagi pegawai dalam meningkatkan semangat dan menjaga keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi sehingga pemimpin harus peka terhadap kelemahan pegawai, peka terhadap kebutuhan pegawai dan mampu memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang aman guna mengoptimalkan kinerja pegawainya (Febriyan dan Siagian, 2020).

Adriani dan Widiawati (2017) Motivasi merupakan dorongan besar dalam diri seseorang dalam mencapai target dan *goals* untuk sebuah keberhasilan. Motivasi memberikan dorongan kepada seseorang dalam melakukan sebuah tindakan agar mendapat hasil terbaik. Individu yang termotivasi memiliki keinginan tertentu untuk memperoleh sesuatu yang menjadi kebutuhan serta keinginan dari individu tersebut. Seseorang dapat

termotivasi salah satunya dengan dorongan dari seseorang yang diidolakan atau seorang panutan yang mampu memberikan perasaan ingin untuk bertindak. Dorongan dari seorang pemimpin juga mampu memotivasi para karyawannya dengan sebuah harapan untuk dapat mencapai keinginan dan kebutuhan karyawan.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan (Elizar dan Tanjung, 2018), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan kerja bagi pegawai serta mendukung kinerja pegawai secara optimal (Masitoh *et al.*, 2019). Lingkungan kerja dengan kelengkapan sarana-prasarana juga mendukung kegiatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti kelengkapan alat-alat kerja dan peralatan kerja lain yang mendukung pekerjaan Saydam (2000). Lingkungan kerja juga termasuk dalam hal ikatan kerja antara pegawai, ataupun ikatan kerja antara pegawai dengan atasan dan suasana kerja (terjadi konflik) Nardo *et al.*, (2018). Hubungan kerja yang harmonis akan memberikan hasil kerja yang baik sehingga pegawai dapat melakukan aktivitas di tempat kerja dengan rasa nyaman dan aman.

Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat (DKPPU – Kementerian Perhubungan) merupakan instansi negara yang bertugas melaksanakan kebijakan, penyusunan norma, prosedur dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta melakukan evaluasi dan pelaporan pada

kelaikudaraan dan pengoperasian pesawat udara. Fungsi dari DKPPU sendiri diantaranya adalah penyiapan perumusan, pelaksanaan, penyusunan kebijakan dibidang standardisasi kelaikudaraan dan pengoperasian pesawat udara, sertifikasi pesawat udara, lisensi personil perawatan dan pengoperasian pesawat udara, serta operasi pesawat udara. DKPPU saat ini memiliki bangunan gedung terpisah dengan Kementerian Perhubungan, alamat DKPPU saat ini di Jl. C3, Gedung Perkantoran Bandara Internasional Soekarna-Hatta, Cengkareng. Sebelumnya kantor DKPPU bergabung bersama Kementerian Perhubungan di Jakarta Pusat.

Setiap instansi yang dibangun pemerintah memiliki tujuannya masing-masing. Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara memiliki visi untuk mewujudkan konektivitas nasional dalam penyelenggaraan transportasi udara yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah. Adapun misi yang akan dijalankan untuk mencapai visi sebagai berikut:

1. Meningkatkan keselamatan dan keamanan transportasi udara dalam upaya peningkatan pelayanan jasa transportasi
2. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa transportasi udara untuk mendukung pengembangan konektivitas antar wilayah
3. Meningkatkan kinerja pelayanan jasa transportasi udara
4. Meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana pelayanan transportasi udara
5. Meningkatkan peran daerah, BUMN dan swasta dalam penyediaan infrastruktur sub sektor transportasi udara

6. Restrukturisasi dan reformasi sub sektor transportasi udara di bidang peraturan, kelembagaan, sumber daya manusia dan pelaksanaa penegakan hukum secara konsisten
7. Mewujudkan pengembangan transportasi udara dan teknologi transportasi udara yang ramah lingkungan untuk mengantisipasi perubahan iklim

Pada instansi negara biasanya pegawai disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri atas Pegawai Negri Sipil (PNS) dan *Non* PNS, pegawai honorer dan tenaga perbantuan masuk kedalam kategori *non* PNS. Terdapat 45 pegawai tata usaha honorer dan 124 pegawai inspektur perbantuan. Total keseluruhan pegawai di DKPPU adalah sebanyak 366 pegawai. DKPPU memiliki 6 divisi diantaranya adalah bagian tata usaha, standarisasi kelaikudaraan, operasi pesawat udara, sertifikasi pesawat udara, lisensi personil dan kelaikudaraan. Personil tata usaha berjumlah 41 tata usaha PNS dan 45 tata usaha honorer, inspektur PNS DKPPU sebanyak 158 pegawai, dan inspektur perbantuan sebanyak 122 pegawai. Pegawai insperktur terbagi atas personil standarisasi kelaikudaraan memiliki 23 pegawai PNS dan 17 inspektur perbantuan, personil operasi pesawat udara memiliki 25 pegawai PNS dan 58 inspektur perbantuan, personil sertifikasi pesawat udara memilki 33 pegawai PNS, dan 9 inspektur perbantuan, personil lisensi perawatan dan pengoperasian memiliki 27 pegawai PNS dan 13 inspektur perbantuan, dan personil kelaikudaraan memiliki 38 pegawai PNS dan 6 inspektur perbantuan.

Pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda berdasarkan posisi dan jabatan yang mereka duduki. Dalam pengawasan kinerja pegawai

DKPPU memiliki satu divisi kepegawaian atau tata usaha yang membantu dalam mengelola sumber daya manusia pada DKPPU. Sementara pegawai tata usaha melakukan proses penginputan Daftar Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3) kepada seluruh pegawai DKPPU. Dalam melakukan penilaian kinerja pegawainya DKPPU menggunakan sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (AP2KP). Penilaian kinerja dengan menggunakan AP2KP dilakukan kepada seluruh pegawai di DKPPU baik Aparatur Sipil Negara yang termasuk kategori Pegawai Negeri Sipil atau Non PNS memiliki sistem penilaian kinerja yang sama. Kemudian, pada awal tahun disusun dan dibuat sasaran kinerja pegawai pada masing-masing divisi untuk menetapkan kesepakatan dalam kontrak kerja yang dilakukan oleh pegawai dan atasan langsung. Proses pengukuran kinerja dilakukan setiap bulan melalui aplikasi AP2KP, masing-masing pegawai melakukan laporan di aplikasi AP2KP terhadap pencapaian kerja kemudian diinput oleh pegawai bagian tata usaha atau kepegawaian.

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018			Tahun 2019		
			Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
	2.2 Prosentase peremajaan pesawat baru. <i>((Registered - Deregistered)/ Registered Aircraft under AOC 121) X 100)</i>	Peremajaan Pesawat	45,27%	12,27%	27,10%	5,00%	8,46%	169,20%
	2.3 Penerbitan Sertifikat PBN (Performance Base Navigation).	Approval	300	251	83,67%	250	241	96,40%
	2.4 Prosentase kepuasan pengguna jasa terhadap layanan jasa berbasis online untuk sertifikasi personil operasi pesawat udara.	Kepuasan Pelanggan	85,25%	99,89%	117,17%	87,25%	99,31%	113,82%

Gambar 1.3 Pencapaian Kinerja Unit Organisasi DKPPU Tahun 2018-2019

Sumber: DKPPU-Direktorat Jenderal Perhubungan Udara

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018			Tahun 2019		
			Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya kapasitas sarana dan prasarana transportasi udara	3.1 Jumlah pesawat yang memiliki sertifikat kelaikudaraan.	Sertifikat	945	1035	109,52%	945	915	96,82%
Tersedianya SDM Ditjen Perhubungan Udara yang kompeten dan profesional.	4.1 Jumlah Inspektur berkompeten (ASN & Perbantuan).	Orang	300	454	151,33%	300	369	123,00%
Terwujudnya good governance di Ditjen Perhubungan Udara	5.1 Jumlah dokumen SAKIP yang telah disusun dan disahkan (RENSTRA, PK, RKT, LAPORAN KINERJA).	Dokumen	4	4	100,00%	4	4	100,00%

Gambar 1.4 Pencapaian Kinerja Unit Organisasi DKPPU Tahun 2018-2019

Sumber: DKPPU-Direktorat Jenderal Perhubungan Udara

Tabel 1.1 Pencapaian Penilaian Kinerja DKPPU Tahun 2018 – Tahun 2019

Sasaran Indikator Kinerja	Satuan	Pencapaian Tahun 2018	Pencapaian Tahun 2019
Persentase Kepuasan pengguna jasa terhadap layanan jasa berbasis online untuk sertifikasi personil operasi pesawat udara.	Kepuasan Pelanggan	117,17%	113,82%
Jumlah Pesawat yang memiliki Sertifikat Kelaikudaraan.	Sertifikat	109,52%	96,82%
Jumlah inspektur berkompeten (ASN&Perbantuan.	Orang	151,33%	123%

Sumber: Laporan Pencapaian Kinerja DKPPU

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pencapaian kinerja pada beberapa indikator kinerja, pada tahun 2018 ke tahun 2019, dijelaskan pada tabel 1.1 bahwa persentase pencapaian melebihi angka 100% dimana hal ini menjadi target maksimal dari pencapaian kinerja pada umumnya namun, di Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara memiliki perhitungan yang berbeda terhadap target pencapaian kinerja untuk menjadi target pencapaian kinerja pada tahun berikutnya yaitu dengan menghitung rata-rata pencapaian kinerja beberapa tahun sebelumnya kemudian ditambah 1 (n+1). Pencapaian sasaran kinerja SDM Ditjen Perhubungan Udara dalam indikator kinerja jumlah inspektur kompeten dan professional (PNS & Perbantuan) pada tahun 2018 terealisasi sebesar 454 orang dari target 300 orang namun, pada tahun 2019 terealisasi 369 orang dari target 300, namun jika melihat secara keseluruhan persentasi dan membandingkan tahun 2018 dan tahun 2019 pencapaian kinerja mengalami penurunan, pada tahun 2018

pencapaian kinerja mencapai 151,33%, kemudian pada tahun 2019 menjadi 123,00%, hal ini menunjukkan penurunan persentase pada pencapaian kinerja. Bahwa besarnya penurunan pencapaian kinerja pada sasaran kerja tersebut berdampak pada output kinerja yaitu bahwa kekurangan jumlah inspektur akan menambah kuantitas pekerjaan pada pegawai yang tersedia sehingga waktu yang dibutuhkan akan lebih lama dan pekerjaan menjadi tidak efisien. Pada Sasaran kapasitas sarana dan prasarana transportasi udara dalam indikator kinerja jumlah pesawat yang memiliki sertifikat kelaikudaraan juga mengalami penurunan, pada tahun 2018 sebesar 109,52% lalu pada tahun 2019 sebesar 96,82%. Dengan menurunnya jumlah pesawat yang memiliki sertifikat maka berkorelasi dengan kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung proses pelaksanaan pengoperasian pesawat udara. Pada indikator kinerja prosentase kepuasan pengguna jasa terhadap layanan jasa berbasis online untuk sertifikasi personil operasi pesawat udara juga mengalami penurunan pencapaian kerja semula pada tahun 2018 pencapaian sebesar 117,17%, namun pada tahun 2019 menurun menjadi 113,82 %.

Penelitian ini menggunakan pertanyaan penelitian eksplorasi untuk mengetahui fenomena yang akan diteliti. Pertanyaan penelitian eksplorasi dilakukan ketika tidak banyak yang diketahui mengenai fenomena yang akan diteliti, topiknya sangat kompleks, atau teori tidak cukup tersedia dalam mengembangkan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Studi eksplorasi dilakukan pada pegawai DKPPU – Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dengan penyebaran sebanyak 40 responden.

Tabel 1.2 Hasil Studi Eksplorasi Pegawai DKPPU

Faktor - Faktor	Hasil	Responden	Persentase
Kepemimpinan	23	40	57,5%
Motivasi	18	40	45%
Lingkungan Kerja	20	40	50%
Kompetensi	11	40	27,5%
Kepuasan Kerja	2	40	5%
Komitemen Organisasi	10	40	25%
Budaya Organisasi	5	40	12,5%
Job Insecurity	1	40	2,5%
Talent Management	3	40	7,5%

Sumber: Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara – Direktorat Jederal Perhubungan Udara

Bersumber pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa menurut 40 responden pegawai DKPPU adalah kepemimpinan sebanyak 23 responden dengan persentase 57,5%, lingkungan kerja sebanyak 20 responden dengan persentase 50%, dan motivasi sebanyak 18 responden dengan persentase 45%, kompetensi sebanyak 11 responden dengan persentase 27,5%, kepuasan kerja sebanyak 2 responden dengan persentase 5%, komitmen organisasi sebanyak 10 responden dengan persentase 25%, budaya organisasi sebanyak 5 responden dengan persentase 12,5%, Job Insecurity dengan 1 responden dengan persentase 2,5%, dan talent management sebanyak 3 responden dengan persentase 7,5%. Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa hasil studi eksplorasi pada penelitian ini terhadap pegawai DKPPU menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di DKPPU.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dirumuskan

sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia	Intan Maharani dan Suryono Efendi (2017)	Variabel independen: Budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, etos kerja Variabel dependen: Kinerja pegawai	Pertama, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelima, budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja pegawai.
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom	Azies Bauw dan Ni Made Duwi Gunawati (2018)	Variabel independen: Kompensasi, diklat, dan lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja	Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedua, diklat secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ketiga, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Keempat, secara bersamaan kompensasi, diklat dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan kelima, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel kompensasi dan variabel diklat
<i>The Effect of Competence and Discipline of Work on Public Satisfaction In The Regional</i>	Ermayenti dan Heryanto (2019)	Variabel independen: <i>Competence, work discipline</i>	Pertama, <i>competence</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>service qaulity</i> , bahwa

<p><i>Office of The Ministry of Religion In West Sumatera Province With Quality of Service as an Intervening Variable</i></p>		<p>Variabel intervening: <i>Service qaulity</i></p> <p>Variabel dependen: <i>Community Satisfaction</i></p>	<p>jika kompetensi meningkat maka akan mendorong peningkatan pada pelayanan kepada masyarakat. Kedua, <i>discipline</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Ortala Sub-Services</i> dan <i>personnel office</i>. Ketiga, <i>services</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>satisfaction pada Ortala Sub-Department</i>. Keempat, <i>competence</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>community satisfaction pada Ortala sub-Department</i>. Kelima, <i>discipline</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>satisfaction pada Ortala Sub-Departement</i>. Keenam, secara langsung <i>competence</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>satisfaction pada</i></p>
---	--	---	--

			<i>Ortala Sub-Department.</i> Ketujuh, secara langsung <i>discipline</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>signification</i> pada <i>Ortala Sub-Department.</i>
Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan	Wasti Rachmawaty dan Pandoyo (2020)	Variabel independen: Remunerasi Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 34,06% sehingga Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan masih perlu meningkatkan jumlah remunerasi yang sesuai dengan tugas, jabatan dan beban kerja kepada pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan pertanyaan pada studi eksplorasi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di DKPPU menjelaskan hasil dari studi eksplorasi mengatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki tiga nilai tertinggi sebagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DKPPU, serta melihat banyaknya inspektor sebagai

tenaga kerja yang paling tinggi menempati jumlah pegawai di DKPPU, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai DKPPU khususnya pada tenaga inspektor yang merasakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan hasil studi eksplorasi. Bersumber pada hasil penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai pada instansi pemerintahan dan kementerian namun, belum banyak penelitian yang membahas kinerja yang menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada instansi pemerintahan ataupun perusahaan. Maka berdasarkan uraian diatas penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara (DKPPU)”.

1.2 Rumusan Masalah

Beralaskan latar belakang diatas, sehingga dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Beralaskan rumusan masalah diatas, sehingga dapat disimpulkan tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di DKPPU.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DKPPU.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DKPPU.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DKPPU.

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian dilakukan secara lebih fokus dan teratur, maka penelitian ini terdapat batasan masalah agar menghindari pengkajian yang terlalu luas. Berikut beberapa batasan masalah dalam penelitian:

1. Penelitian hanya dilakukan di Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara – Kementerian Perhubungan.
2. Responden dalam penelitian ini hanya pegawai di DKPPU.
3. Riset ini memiliki empat variabel yaitu; Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat praktis: Penelitian ini sebagai bahan referensi dan rekomendasi untuk para praktisi, diharapkan penelitian ini memiliki manfaat untuk membantu DKPPU, atau instansi pemerintah lain serta perusahaan dan organisasi agar dapat melakukan tinjauan dalam pengelolaan pegawainya khususnya dalam hal kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Teoritis: Penelitian ini sebagai acuan, referensi, dukungan teoritis dan konsep dalam melakukan penelitian yang relevan, diharapkan dapat memberikan pemikiran baru, menambah ilmu dan wawasan mengenai teori-teori sumber daya manusia secara lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian gambaran penelitian yang dilakukan secara keseluruhan. Dalam bab ini dijelaskan latar belakang dan fenomena dari penelitian termasuk rumusan penelitian beserta tujuan dan manfaat penelitian dijelaskan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian teori-teori yang menjadi landasan pada penelitian ini. Bab II akan diuraikan teori dan filosofi tentang kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang, hipotesis penelitian dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang metode riset yang digunakan dalam penelitian ini, menjelaskan populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV akan dijelaskan mengenai hasil dari pengolahan data yang telah dikumpulkan serta pembahasan dari hasil data analisis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V menjelaskan kesimpulan dan saran yang didasarkan pada hasil pengujian dan pembahasan dalam bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.