Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Sleman

The Effect of Leadership, Work Environment and Motivation on Employee Performanceat the BKAD Office (Financial Agency and Regional Assets) Sleman Regency

Desty Widyawati[a]

Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Mahakarya Asia

Muh. Supriyadi[b]

Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Mahakarya Asia

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K
Vol. 13, No. 2, Desember 2023Halaman : 35 - 46
ISSN (online) : 2442 - 4439
ISSN (print) : 2087 – 1406

Keywords :
Leadership, Work Environment, Motivation, Employee Performance

JEL classifications :
O15, Q52

Contact Author :
[a] ***destywidyawati21@gmail..com***
[b] ***muh.supriyadi@unmaha.ac.id***

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of leadership on the performance of employees of the Sleman Regency Regional Financia and Asset Management Agency, (2) the influence of the work environment on the performance of employees of the Regiona Finance and Asset Management Agency of Sleman Regency, (3) the effect of motivation on the performance of employees of the Regiona Finance and Asset Management Agency, and Regional Assets o Sleman Regency, (4)influence of leadership, work environment, and motivation on the performance of employees of the Sleman Regency Regional Finance andAsset Agency.

This study used a quantitative approach to 318 respondents consisting of Civil Servants and Non Civil Servants of BKAD Sleman Regency in 2023. By distributing using a questionnaire. The instrument test uses validity and reliability tests. The data analysis technique used is MultipleLinear Regression analysis.

The results showed that: (1) motivation has a positive and significant effect on employee performance (2) leadership has a positive and significant effect on employee performance (3) work environment has a positive and significant effect on employee performance. (4) leadership,work environment and motivation simultaneously have a positive effect on employee performance. When viewed from the overall effect of these variables is 68.7%, the remaining 31.3% is influenced by other factors not discussed in this study.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru didalam organisasi. Pada zaman sekarang perkembangan bisnis yang semakin pesat bahkan persaingan di dunia usaha banyak menuntut para sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini menunjukan bahwa aset paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia yang bekerja di dalam organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Oleh karena itu semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasai untuk mencapai tujuannya. Jika sumber daya manusianya sudah baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman adalah sebuah instansi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 12 Tahun 2011 tentang perubahan atas peraturan daerah Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 tentang organisasi perangkat daerah dan berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sleman nomor 24.2 tahun 2014 tentang uraian tugas fungsi dan tata kelola Badan Keuangan dan Aset Daerah, tugas pokok BKAD kabupaten Sleman adalah melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Sedangkan fungsi dari BKAD kabupaten Sleman yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis bidang keuangan dan aset daerah, pelaksanaan tugas bidang keuangan dan aset daerah, penyelenggaraan pelayanan bidang keuangan dan aset daerah, pembinaan keuangan dan aset daerah, pengoordinasian keuangan dan aset daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Agar aktivitas lembaga berjalan dengan baik, maka harus memiliki karyawan/sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola lembaga seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dalam BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Sleman meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi lembaga itu sendiri untuk dapat bertahan dalam menjaga kesetabilan lembaga.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. yang bisa memberdayakan karyawannya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing karyawan dalam perusahaan.

Handoko (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan karyawan motivasi dalam bekerja, mendekatkan diri dengan para karyawan untuk mengetahui bagaimana tingkat kerja dan keluhan apa saja dalam melaksanakan tugas yang diterima oleh karyawan, maka sebagai pemimpin sudah dapat mejadikan karyawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja dalam BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Sleman, dengan hal ini maka tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018) kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang komplek meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Wahyudin (2019) yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif

   Kemampuan dalam memberikan perintah.

2. Fungsi konsultatif

   Kemampuan dalam mengakomodir bawahan melalui media konsultasi.

3. Fungsi partisipasi

   Kemampuan melibatkan diri bersama-sama bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Fungsi delegasi

   Kemampuan dalam memberikan delegasi antar masing-masing bawahan.

5. Fungsi pengendalian

   Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan dalam penyelesaian tugas pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti 2017 lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan dalam penelitian ini menurut Soedarmayanti (2017) sebagai berikut:

1. Suasana kerja

   Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

   Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

   Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutahir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Motivasi

Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2015) adalah :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 6 Bernardin, dalam Robbins (2016), yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

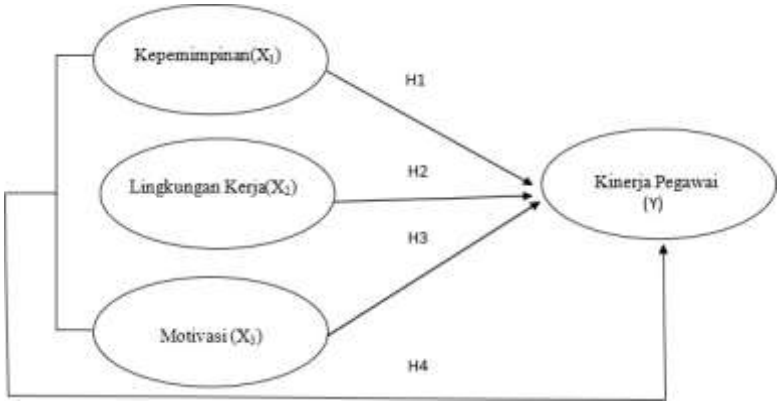
5. Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

   Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Diagram di atas menjelaskan kerangka berfikir bahwa penelitian ini variabel independennya yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3), sedangkan variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadao kinerja pegawai. Populasi merupakan obyek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS dan Non PNS Kantor BKAD Kabupaten Sleman. Sampel merupakan bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini mengunakan keseluruhan populasi untuk sampelnya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh pegawai Kantor BKAD Kabupaten Sleman. Teknik yang digunakan dalam pengujian instrumen ini yaitu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kevalidan dan keandalan (reliabel) dari setiap pernyataan dalam kuesioner.

Teknik analisis data merupakan cara mengolah data yang telah diperoleh dari lapangan. Hasil data ini merupakan jawaban atas pernyataan masalah serta data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data secara kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menganalisis angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur yang di proses melalui program komputer SPSS versi 25. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.478	1.584		3.459	.001
	Kepemimpinan	.623	.039	.325	3.793	.001
	Lingkungan_Kerja	.501	.055	.294	5.830	.003
	Motivasi	.746	.055	.739	13.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b1\ X_1 + b_2\ X_2 + b_3\ X_3 + e$

$Y = 5.478 + 0.623X_1 + 0.501X_2 + 0.746X_3 + e$

Berdasarkan persamaan regresi diatas diketahui konstanta sebesar 5.478 menunjukkan bahwa jika variabel X_1, X_2, dan X_3 bernilai nol maka kinerja pegawai sebesar 5.478. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,623 menunjukkan bahwa perubahan variabel X_1 sebesar satu satuan akan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,623 atau 62,3%. Selain itu untuk koefisen regresi X_2 sebesar 0,501 yang menunjukan bahwa perubahan variabel X_2 sebesar satu satuan akan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,501 atau 50,1%. Dan koefisien regresi X_3 sebesar 0,746 yang menunjukan bahwa perubahan variabel X_3 sebesar satu satuan akan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,746 atau 74,6%.

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.478	1.584		3.459	.001
	Kepemimpinan	.623	.039	.325	3.793	.001
	Lingkungan_Kerja	.501	.055	.294	5.830	.003
	Motivasi	.746	.055	.739	13.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel di atas dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan t tabel sebesar 1.978. Maka hasil dari variabel bebas sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

   Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dikatahui bahwa secara individu atau parsial, variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 3.793 lebih besar dari t tabel 1.978 dengan signifikansi 0,001. Hal ini berarti signifikansi < 0,05, sehingga Ha diterima, atau kepemimpinan berpengaruh sinifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan kerja

   Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dikatahui bahwa secara individu atau parsial, variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 5.830 lebih besar dari t tabel 1.978 dengan signifikansi 0,003. Hal ini berarti signifikansi < 0,05, sehingga Ha diterima, atau lingkungan kerja berpengaruh sinifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi

   Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dikatahui bahwa secara individu atau parsial, variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 13.651 lebih besar dari t tabel 1.978 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti signifikansi < 0,05, sehingga Ha diterima, atau motivasi berpengaruh sinifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2668.149	3	889.383	233.252	.000[b]
	Residual	1197.273	314	3.813		
	Total	3865.421	317			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja						

Berdasarkan hasil pengujian ketiga variabel dengan uji F didapatkan nilai F-hitung sebesar

233.252. Dengan nilai F-tabel sebesar 3.090. Setelah diketahui nilai F-hitung dan F-tabel maka akan dilanjutkan membandingkannya untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima. Jika F- hitung lebih besar dari F-tabel maka Ho ditolak dan jika F-hitung lebih kecil dari F-tabel maka H0diterima. Dilihat dari tabel di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 233.252 lebih besar dari F tabel3,090 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji R^2 (koefisien determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error ofthe Estimate
1	.831[a]	.690	.687	1.95268
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan,Lingkungan_Kerja				

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai Adjusted R Square sebesar 0.687 yang artinya variabel indenpenden dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model regresi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.793 dengan t tabel sebesar 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05 dan koefisien regresi mempunyai sebesar 0.623, maka penelitian ini menujukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKAD Kabupaten Sleman.

Menurut Sutarto Wijono (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khdair (2011, penelitian Luthans (2017), dan penelitian Miller (2018), dengan hasil penelitian yang menunjukkan secara parsialvariabel kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5.830 dengan t tabel sebesar 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05 dan koefisien regresi mempunyai sebesar 0.501, maka penelitian ini menujukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKAD Kabupaten Sleman.

Menurut Sedarmayanti (2017) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan- lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khdair (2011), dengan hasil penelitian yang menunjukkan secara parsial variabellingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerjapegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 13.651 dengan t tabel sebesar 1,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05 dan koefisien regresi mempunyai sebesar 0.746, maka penelitian ini menujukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKAD Kabupaten Sleman.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal posotif atau negarif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartiningsih(2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan secara parsial variabel motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji f diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadapY adalah sebesar 0,000 < 0.05 dan nilai f hitung 233.252 > F tabel 3,090, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BKAD Kabupaten Sleman dengan menggunakan keseluruhan populasi baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun Non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKAD Kabupaten Sleman.
2. Selanjutnya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjapegawai pada kantor BKAD Kabupaten Sleman.
3. Kemudian secara parsial juga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKAD Kabupaten Sleman.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKAD Kabupaten Sleman.

Saran

Bagi Kantor BKAD Kabupaten Sleman

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BKAD Kabupaten Sleman, untuk meningkatkan kinerja pegawai dari sebelumnya, hendaklah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Misalnya dalam penelitian ini, membahas faktor-faktor kinerja dari segi motivasi, kepemimpinan serta lingkungan kerja, dan diperoleh besarnya pengaruh yaitu 68,7% antara ketiganya terhadap kinerja, sehingga menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitan selanjutnya diharapkan meneliti dari segi profesionalisme pegawai, kompetensi, dan peningkatan kualitas diri. Kemudian meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya dengan memperhatikan faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Masih banyak faktor faktor lain yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai misalnyakepuasan pegawai, promosi jabatan, kemampuan dan keterampilan, sikap, kepribadian, persepsi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Bruce, Anne. 2013. Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.

Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vo11 (2): 10-23.

Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Melayu. 2006. Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas.

Khumaedi, Erawati. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap KinerjaPegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No. 1, Maret.

Kadarisman, Dr. M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Perilaku & Budaya Organisasi. Bandung: PT Rafika Aditama.

Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Moekizat. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja. Bandung. CV Pionir Jaya.

Novyanti, Joyce Sagita. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.* Tesis. Palu: Universitas Tadakulo.

Nugroho, Rahmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: StudiEmpiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Prawirosentono, Suyadi.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*: Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2015. Performance Appraisalm. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi (Edisi 12). Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Sayuti. 2007. *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
Simamora, Henry. 2017. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian

Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.

Siregar, Syofian. 2014. Statistik Parametrik Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.

Strom, Steinar. 2018. *Econometrics and Economic Theory in 20th Century: The Frisch Centennial Synposium. Cambridge*: University Press.

Suharsini, Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktik* (Edisi 5). Jakarta : Rineka Cipta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suparno, Sudarwati. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma Vol. 2, No. 1, Juli.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:

Kencana.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Prenada Media GroupSpearman, C. 2014. General Intelegence, Objective Determined and Measured.

Wariati, Nana, Dahniar dan Tinik Sugiati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan dan Aset Kabupaten Barito Timu*r. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 3, No. 3, Oktober.

Widyaningsih. 2013. *Meraih Keunggulan Kompetitif melalui Pemberdayaan Karyawan.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* Vol. 8, No. 2, September.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Fauzi, Muhammad. Metode Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar. Semarang : Walisongo Press, 2009.

Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, 2013..

Istianto, Bambang. Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2019.

Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi Yogyakarta, 2016. Mangkunegara,* Anwar Prabu. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama,

2015.

Mathis, Robert. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat, 2012.

Nadya, Winni. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT V Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan*. Tesis, Pascasarjana Magister Manajemen USU. 2015.

Nitisemito, Alex S. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000. Pabundu, Mohammad.

Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.

Pophal, Lin Grensing. Human Resources Book : diterjemahkan oleh Sugiri. Jakarta : Prenada Media, 2006.

Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo, 2014.

Qardhawi, Yusuf. Norma Dan Etika Ekonomi Islam. Jakarta : Gema Insani Press, 2017.

Rivai, Veithzal. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2004.
Sastrohadiwiryo, Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
Sedarmayanti. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju, 2019.

Siagian, Sondang . Kiat Meningatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta, 2012. Simanjuntak, Payaman. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FE UI, 2005. Sofyandi. Perilaku

Organisasional. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007.

Stephen, Robbins. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat, 2008. Sudarwan, Danim. Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta, 2014.

Taufiq, Ali Muhammad. Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an. Jakarta : Gema Insani Press, 2014.

Widodo, Parwoto. 2016. Pengaruh Gaji Pada Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga.

Winardi. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : Grafindo Persada, 2011.

Wirartha, Made. Metodologi Penelitian Sosoial Ekonomi. Yogyakarta : Andi Offset, 2016.

Cahyono, W., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Victory International Futures Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 33(2), 1–10.

Dessler, G. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta; indeks. Jakarta.

Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 61(4), 117–124.

Ferdinand, A. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPPSS 25 (8th ed.).

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryanto, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. SMART – Study & Management Reseach, X(3), 55–65.

Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Khairizah, A., Noor, I., & Suprapto, A. (2010). Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Jurnal Administrasi Publik, 3(7), 1268–1272.

Matis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Robert L matis dan Jhon H, jakson. 2066. Human resource management. (terjemahan Diana angelica). Edisi sepuluh, Jakarta: selemba empat.

Nawawi, H. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.

Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pangandaheng, S. C., Saerang, I. S., & Loindong, S. S. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, ISSN : 2303-1174, 5(2), 2358-2367 ISSN 2303-1174.

Pegi Plangitenn. (2013). “Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado”. Universitas SamRatulangi Manado. Jurnal EMBA, 01(04), 2155–2166.

---------- halaman ini sengaja dikosongkan ----------