

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN DI KABUPATEN BONDOWOSO

Siti Isriyah Nurul Aini
isriyahaini9@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Jember

Suwignyo Widagdo
suwignyo56@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Jember

Muhaimin Dimiyati
muhaimin78@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Jember

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the partial and simultaneous influence of leadership style, work motivation, organizational culture and work environment on the performance of sub-district employees in Bondowoso Regency. This research uses an explanatory research approach with a population of 720 employees, and a sample of 144 respondents with the technique of determining the sample is purposive sampling. Data processing was analyzed using descriptive statistics with multiple linear regression analysis techniques using SPSS 22.0. Based on the results of the study, it was concluded that leadership style, work motivation, organizational culture and work environment had a partial or simultaneous influence on the performance of sub-district employees in Bondowoso Regency.

Keywords: leadership, motivation, culture, environment and performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2014:10) bahwa. Sedangkan amstrong (2009:17) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013:18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi

segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Dalam melaksanakan kepemimpinan tentunya melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya. Pendapat Wahab (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian (tujuan). kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) penting dalam efektivitas manajer/pemimpin (Wahab, 2011).

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai

sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Menurut Mas'ud (2012: 39) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung menurut (Sedarmayanti, 2010: 26). Sedarmayanti (2009: 49) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tak sedap di tempat kerja, tata warna/pewarnaan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan musik.

Setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai yang diambil dalam kerangka kerja organisasi. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan

sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui (Triguno, 2004: 89).

Rivai dalam Sandy (2015: 12) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja diatas yang diasumsikan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, maka berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terhadap reseach gap yang mendapatkan hasil yang berpengaruh tidak signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, adapun penelitian dilakukan oleh:

Pattynama, dkk (2016) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Namun Berkaitan dengan variabel motivasi kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja seperti hasil penelitian Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019) menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Junaidi, & Susanti, (2019) menyatakan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sedangkan penelitian Kurniawan, & Hazir, (2019) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah.

Penelitian Kusumayanti, dkk. (2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Sedangkan penelitian Satriani, S., Sodik, S., & Mas, N. (2020) menyatakan lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan tindak lanjut pada objek yaitu pada Kantor Kecamatan di Kabupaten Bondowoso dengan mengangkat variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Penelitian ini fokus pada 23 Kantor Kecamatan di Kabupaten Bondowoso. Kecamatan merupakan sebuah pembagian administratif di bawah Daerah Tingkat II. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang Camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Kecamatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Bondowoso yang mempunyai wilayah kerja di

kecamatan sebagai unsur pelaksana bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan Bupati dan tugas pemerintahan lainnya. Tugas pokok dan fungsi kecamatan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Nomor 98 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bondowoso.

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan telah mengalami perubahan. Hal ini sangat mempengaruhi dan berimplikasi secara psikologis kepada personel, sehingga kinerja/penataan administrasi dan pengelolaan manajemen pemerintahan secara komprehensif di tingkat kecamatan dan desa akan terpengaruh juga. Kecamatan secara hirarki merupakan bawahan Bupati sebagai perangkat daerah, maka kecamatan bukan lagi sebagai wilayah administrasi (sebagai Kepala Kantor) dan Camat bukan lagi sebagai Kepala Wilayah, sehingga tugas dan wewenangnya merupakan pendelegasian wewenang dari Bupati.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi kantor kecamatan, maka identifikasi, prosedur serta proses pelayanan yang diselenggarakan oleh kantor kecamatan se-Kabupaten Bondowoso dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1 Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai

No	Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso	Target Rata-rata	Realisasi Realisasi
1	Renstra	100 %	76,61 %
2	Renja	100 %	75,95 %
3	Iku	100 %	85,16 %
4	Lkip	100 %	79,81 %
5	Hasil laporan evaluasi internal	100 %	84,69 %

Pada tabel 1 di atas, penilaian kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso yaitu berdasarkan Renstra, Renja, IKU, LKIP dan Hasil Laporan Evaluasi Internal. Renstra (Rencana Strategis) merupakan dokumen perencanaan suatu organisasi/lembaga untuk periode 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Renja (Rencana Kerja) adalah dokumen perencanaan yang memuat program dan kegiatan pembangunan daerah yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja kecamatan di bondowoso dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama 1 tahun. Berdasarkan data Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai Kantor

Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso, dapat diketahui adanya renstra dan renja yang belum mencapai target. Berarti terdapat tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh kecamatan belum mencapai target waktu penyelesaian. Hal ini juga diperkuat dengan IKU (Indikator Kinerja Utama), LKIP (Laporan Kerja Instansi Pemerintah) dan hasil laporan evaluasi internal kecamatan yang menunjukkan angka di bawah target realisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diselenggarakan oleh kantor kecamatan dalam hal ini pegawai kecamatan masih belum optimal.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja pegawai ialah kurangnya efektifitas kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan fenomena yang didapat, maka peneliti mencoba memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan faktor-faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja, adapun faktor tersebut ialah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian adalah tempat atau objek untuk dilakukan suatu penelitian, lokasi penelitian ada di 23 (Dua puluh tig) kecamatan di wilayah kabupaten Bondowoso Jawa Timur. Peneliti Mengambil lokasi tersebut karena peneliti aktif dan

bekerja disalah satu Kecamatan di Wilayah Kabupaten Bondowoso.

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 6 (enam) bulan, yang dilaksanakan sejak Bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022. Dengan jumlah pegawai kecamatan sekabupaten Bondowoso berjumlah 720 pegawai dengan 144 responden.

Populasi

Populasi dan sampel dapat digunakan sebagai sumber data. Bila hasil penelitian akan digeneralisasikan, maka sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representatif dapat dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi secara random sampai jumlah tertentu. (Riduwan, 2014:37). Menurut Sugiyono (2016:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memilih pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 23 Kecamatan dengan status kepegawaian struktural yang berjumlah 720 pegawai. Oleh karena itu dilakukan pengambilan sampel untuk penelitian ini.

Sampel

Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono: (2013, 116) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka semakin kecil peluang kesalahan, begitupun sebaliknya. Roscoe (1975) yang dikutip Sekaran

(2006 : 130) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel, Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Mengacu pada pendapat Arikunto dan berdasarkan pertimbangan yang telah dikemukakan, maka jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah $20 \% * 720$ responden sehingga didapat sebanyak 144 responden.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling* yaitu metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan tertentu, dimana sampel diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi tersebut dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sugiono, 2012). Pertimbangan yang digunakan dalam memilih responden berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

1. Responden yang memiliki sekurang-kurangnya eselon IV a & IV b.
2. Memiliki masa kerja jabatan > 5 Tahun

3. Masa kerja pada Kecamatan > 3 Tahun

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada nilai *adjusted R Square* dan dinyatakan dalam presentase. Berikut ini adalah ukuran kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4), terhadap kinerja pegawai (Y) yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.699	.54859484	1.295

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan, Motivasi, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Determinasi (R^2)

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Hasil dari analisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4), terhadap kinerja pegawai (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* menunjukkan nilai sebesar 0,699, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi) mempunyai kontribusi sebesar 69,9% terhadap variabel terikat (kinerja) dengan tingkat ketetapannya cukup, dan

sedangkan variabel diluar penelitian ini hanya memberikan kontribusi sebesar 30,1%.

Uji Hipotesis

Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 25 for Windows 13 maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						
	B	Std. Error	Beta	t	Sign.	Collinearity Statistics	VIF
1 (Constant)	-5.918E-17	.046		.000	1.000		
Kepemimpinan	.146	.068	.146	2.139	.034	.449	2.227
Motivasi	.275	.092	.275	3.006	.003	.251	3.990
Budaya	.174	.104	.174	1.670	.097	.195	5.132
Lingkungan	.331	.087	.331	3.783	.000	.275	3.633

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah peneliti (2022)

- a. Gaya kepemimpinan (X_1)
 Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,139, dengan nilai signifikan 0,034 < 0,005. Karena nilai signifikansi

lebih kecil dari pada α ($0,034 < 0,05$) maka H_{01} = tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. ditolak. artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.

b. Motivasi kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja ini sebesar 3,006, dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari pada α ($0,003 < 0,05$) maka H_{02} = tidak ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. ditolak. artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.

c. Budaya organisasi (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja ini sebesar 1,670, dengan nilai signifikan $0,097 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada α ($0,097 > 0,05$) maka H_{03} = tidak ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. ditolak. artinya variabel budaya organisasi berpengaruh tapi tidak signifikan secara parsial terhadap pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.

d. Lingkungan kerja (X_4)

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja ini sebesar 3,678370, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$) maka H_{04} = tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso ditolak. artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso

Uji Statistik Simultan (*F-test*)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. Maka hasil *F-test* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Statistik (*F-test*)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Si g.
1	Regression	101.167	4	25.292	84.038	.000 ^b
	Residual	41.833	139	.301		
	Total	143.000	143			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Budaya, Lingkungan

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana tingkat

signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$) maka $H_0 =$ tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. ditolak. artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.

Interpretasi

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis kedua gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian hipotesis diperoleh hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan telah mampu menciptakan kinerja pegawai. Aspek-aspek gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota

organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Mengendalikan Emosional Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Wahab (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian (tujuan). kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan

mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) penting dalam efektivitas manajer/pemimpin (Wahab, 2011). Tirtana (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan umum adalah seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi. Terdapat kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sultan dkk (2020), Tamami (2015), Firstie dan Madina (2017), Heriyanti, (2007), Paisal (2017), Zubaidah (2010), Pattynama, dkk (2016), Lumenta, dkk. (2019). Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Satriani, S., Sodik, S., & Mas, N. (2020). Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis kedua motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso., terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja telah mampu menciptakan kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. Aspek-aspek motivasi

kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut. keahliaan : kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahliaan adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik

peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu. Kewajiban : (sesuatu) yang diwajibkan; sesuatu yg harus dilaksanakan; keharusan. Dapat diartikan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mas'ud (2012: 39) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sultan dkk (2020), Tamami (2015), Firstie dan Madina (2017), Wiyani, dan Rahardjo, (2015), Pattynama, dkk (2016), Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis ketiga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. Hipotesis yang diajukan tidak terbukti atau H_3 ditolak. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.

Aspek tersebut diantaranya adalah Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Peraturan, Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku.

Nilai-nilai. Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus

menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu

Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, (2013: 2) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Moeljono (2005: 2) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Selain berdasarkan teori budaya organisasi yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja pegawai diatas penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris yang dilakukan oleh penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris yang dilakukan oleh Heriyanti, (2007), Rachmanto, (2010), Zubaidah (2010), Lumenta, dkk. (2019). Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis keempat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso. terbukti kebenarannya atau H₂ diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.

Aspek tersebut adalah Penerangan atau cahaya di tempat kerja. Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Sirkulasi udara di tempat kerja. Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Kebisingan di tempat kerja. Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga. Bau tidak sedap di tempat kerja. Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau – bauan yang tidak sedap. Keamanan di tempat kerja. Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan

dalam bekerja dapat memerikan pengaruh ketenangan dalam bekerja.

Sedarmayanti (2009) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tak sedap di tempat kerja, tata warna/pewarnaan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan musik.

Selain berdasarkan teori lingkungan kerja yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja pegawai diatas penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris yang dilakukan oleh penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris yang dilakukan oleh Lumenta, dkk. (2019). Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Satriani, S., Sodik, S., & Mas, N. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan pada objek penelitian yaitu Kantor Kecamatan di Seluruh Kabupaten Bondowoso mengenai capaian kinerja pegawai yang tidak mencapai target. Selain itu peneliti juga masih menemukan adanya kesenjangan hasil penelitian terkait variabel yang diangkat yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan

kerja. Sehingga peneliti mencoba memberikan alternatif solusi terkait permasalahan penelitian dengan menguji dan menganalisis peran variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan di Seluruh Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh parsial dari variabel yang diukur dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:
 - a. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan telah mampu menciptakan kinerja pegawai.
 - b. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja telah mampu menciptakan kinerja pegawai Kantor

- Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.
- c. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.
- d. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan seluruh Kabupaten Bondowoso.
2. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran yang lengkap bagaimana peran keempat variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara Bersama-sama mampu memengaruhi kinerja

pegawai Kecamatan di Kabupaten Bondowoso. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai pengaruh paling tinggi dari pada variabel yang lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Bondowoso.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anwar,S. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi. Aksara
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Changriawan, G. S. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production*. Agora, 5(2).
- Dessler, Gery. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). *Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(4).
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 3(2), 176-185.
- Firstie, H. S., & Madina, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas*. KINDAI, 13(4).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Heriyanti, D. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD), 3(1), 66-79.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. Supplemental Materials osf.io/6bn9g/ Paper DOI [10.31227/osf.io/bzq75](https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75) License CC-BY Attribution 4.0 International
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,*

- Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja.* JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 5(1), 115-134.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.* BENING, 7(2), 178-192.
- Lawrence, A. A., & Lee, O. L. (2010). *Pengantar manajemen.* Jakarta. Salemba Empat.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.* Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1).
- Mangkunegara. A. A. P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Margono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja;* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moeheriono. 2011. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”.* Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri.* Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia,* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paisal, P. (2017). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen, 5(4), 49-49.
- Panggabean, S. M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia
- Paramita, Lisa. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur,* junal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(1).
- Priatna. C. 2015, *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmanto, Nur, Chairudin, 2010, *Pengaruh komitmen organisasi, perubahan organisasi, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II*, Tesis tidak dipublikasikan.
- Rahmadani, S., Anwar, A. A., & Rochka, M. M. (2019). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP IKLIM ORGANISASI PERAWAT ERA JKN DI RSUD KOTA MAKASSAR*. Molucca Medica, 18-24.
- Rivai, V. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai. V, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan. Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Satriani, S., Sodik, S., & Mas, N. (2020). *Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe*. JIM (Jurnal Ilmu Manajemen), 6(1), 73-83.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Singgih Santoso, 2014. *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*, Gramedia anggota IKAPI, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sultan, S., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. CESJ:

- Center Of Economic Students Journal, 3(2), 181-187.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Tamami, S. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat Dprd Kota Batam)*. JURNAL DIMENSI, 4(1).
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)*. Acta Diurna Komunikasi, 3(4).
- Thoha. M.,(2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, H. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibasuri, A. 2011 *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Dosen di Informatics And Business Institute Darmajaya*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Widagdo, Suwignyo Dan Yunionita Indah Handayani. 2020. *Riset Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Mandala Press
- Widagdo, S., Dimiyati, M., & Handayani, Y, I., 2021 *Metodologi Penelitian Manajemen. Cara Mudah Menyusun Proposal dan Laporan Penelitian* Jember: Mandala Press
- Wiyani, E. A., & Rahardjo, M. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang)*. Diponegoro Journal of Management, 336-344.
- Yukl, Gary. 2015, *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, PT. Indeks., Jakarta.
- Gujarati, (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar, Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.