

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN**

**(Studi Kasus pada Pegawai Kantor Kecamatan Cipari dan Pegawai Kantor  
Kecamatan Kedungreja)**

**Fakhri Bari Prasetyo<sup>1)</sup>, Rustina Dewi<sup>2)</sup>, Sudiyono<sup>3)</sup>**

Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap Email :

[fakhribari7@gmail.com](mailto:fakhribari7@gmail.com), [rdewiw@stiemuhcilacap.ac.id](mailto:rdewiw@stiemuhcilacap.ac.id), [sudiyono16@gmail.com](mailto:sudiyono16@gmail.com)

## **Abstract**

*This research aims to determine the influence of leadership, motivation and work environment on the performance of sub-district employees. The method used in this research uses quantitative methods and the sample used in this research was 31 respondents. Data collection method using questionnaires. Data analysis used multiple regression analysis. The results of the research show that in the F regression test carried out it was found that all variables including leadership, motivation and work environment simultaneously influenced the performance of sub-district employees. This is indicated by the F test value which produced a calculated F value of 10.325 which is greater than F table 2. 96. Based on the results of the T test carried out partially, the variables that influence employee performance are leadership. This is indicated by the calculated T value of 2.771, while the motivation variable is 1.727 and the work environment is 1.270, which partially has no effect on employee performance.*

**Keyword:** *leadership, motivation and work environment*

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Didalam sebuah organisasi, SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pelaksanaan fungsi organisasi perlu didukung dengan fungsi manajemen dan perencanaan pengorganisasian, personalia, pengarahan, serta pengawasan.

Oleh sebab itu pegawai harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM (Sumber Daya Manusia) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya suatu organisasi. Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Instansi kecamatan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan,

kecakapan, dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya bagi sebuah organisasi, jika mereka sendiri tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang mereka miliki, oleh karena itu, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Instansi kecamatan sebagai suatu organisasi sangat memerlukan personil atau anggota yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, baik camat maupun pegawai sebagai komponen personil kecamatan diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya.

Kinerja seseorang selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat. Beberapa penelitian terdahulu telah menguji variabel variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti penelitian Yuwono et.al (2021), Jayanti & Andi (2022), Jayanti & Puspitasari (2018).

Dalam pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat, maka pegawai kecamatan dituntut untuk dapat mempersiapkan diri sebagai abdi masyarakat yang profesional dan handal untuk menghadapi tantangan globalisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Sebagai pelaku kegiatan dalam organisasi, sumber daya manusia (pegawai) yang ada harus dapat didayagunakan secara efektif dan efisien.

Begitu kompleksnya kewenangan yang saat ini diberikan kepada kecamatan, maka dengan suatu asumsi dasar bahwa kualitas pemberian pelayanan kepada masyarakat biasanya akan sangat ditentukan oleh kedekatan organisasi penyelenggara pelayanan dengan masyarakat yang menerima layanan. Keterbatasan sumber daya yang ada, baik ditinjau dari aspek sumber daya manusia, fisik, teknologi dan finansial, kondisi tersebut tentunya merupakan sebuah tantangan yang tidak ringan. Apalagi di era reformasi saat ini, ketika tuntutan masyarakat akan meningkatnya disiplin kerja semakin mengkristal. Kata kunci dari persoalan tersebut tentunya akan sangat tergantung sampai sejauh mana kecamatan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai kewenangan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan penelitian di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja dengan cara menyebar kuesioner dan juga wawancara secara langsung maka didapatkan sebuah permasalahan yang dimana pemimpin di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja sudah memberikan kinerja dan contoh yang baik untuk bawahannya namun kurang memberi dorongan dan motivasi kepada bawahannya yang membuat para pegawai kurang bersemangat serta lingkungan kerja yang bisa dikatakan masih kurang seperti ada yang berpendapat bahwa lingkungan kantor memiliki keamanan yang kurang baik serta hubungan antar karyawan yang masih mementingkan ego sendiri. Sehingga berdasarkan hasil uraian permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan (Studi Kasus pada Pegawai Kecamatan Cipari & Kecamatan Kedungreja)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas maka muncul beberapa pertanyaan :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.
4. Menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.

## **2. Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Kartono (2003:4) adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pengaruh, dimana dalam sebuah kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela dan antusias terhadap tujuan kelompok (Kondalkar, 2007). Robbins & Judge, (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan.

Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi.

Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Marquardt (2002), terdapat tujuh dimensi pemimpin yaitu:

1. Pemikir sistem
2. Agen Perubahan
3. Kreator
4. Pelayan dan Pengurus

5. Koordinasi Polikronik
6. Instruktur dan Pelatihan
7. Visioner

## **2.2 Motivasi**

Menurut Sunyoto (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat pula diartikan faktor penting yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu (Mulyadi, 2015:89).

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang paling penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015: 38). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009: 2) 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.

### **2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

### **2.3.3 Tujuan Lingkungan Kerja**

Tujuan lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang

benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003:103).

#### **2.3.4 Aspek Lingkungan Kerja**

1. Pelayanan kerja
2. Kondisi Kerja
3. Hubungan Karyawan

#### **2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

### **2.4 Kinerja Pegawai**

#### **2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar atau banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja yang baik pastilah akan menghantarkan perusahaan mencapai prestasi kerja, prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja pada karyawan, oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang rutin untuk mengontrol kinerja pada karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, akan tetapi hasil kerja juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2015: 70).

#### **2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Keith Davis dan Suhar Saputra dalam (Pramularso, 2018) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Motivasi,
2. Faktor kemampuan secara Psikologis,
  1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
  2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
  3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
  4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
  5. Kreatifitas (*Creativity*).
  6. Inovasi (*Inovation*)
  7. Inisiatif (*initiative*)

### 2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

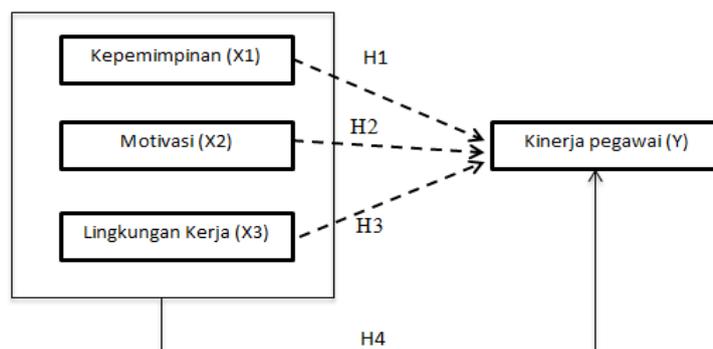
Menurut Mangkunegara, (2015) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut,

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap

Menurut Sutrisno dalam (Nurdin & Rohendi, 2016) ada enam indikator dari kinerja yakni :

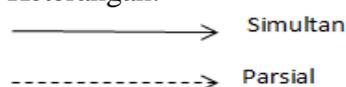
1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan Mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

### 2.4.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



**Gamba 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan:



#### Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.  
H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.  
H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.  
H4 : Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simulta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.

## 3. Metodologi Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey.

Dimana metode ini dipilih karena sesuai dengan penelitian yang hendak dicapai, yakni memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalis yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2015:135). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Cipari dengan jumlah pegawai sebanyak 16 orang dan Kantor Kecamatan Kedungreja dengan jumlah pegawai sebanyak 15 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:61-63), yang menyatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil adalah pegawai yang ada di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 31 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian dengan metode survey dengan jenis *explanatory* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Jenis dan pendekatan tersebut dimaksudkan untuk dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel terikat, baik secara parsial ataupun secara simultan seperti pada hipotesis penelitian diatas.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden yang mengisi kuesioner yang peneliti bagikan, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur, situs internet, dan segala macam bacaan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi lapangan, yaitu dengan cara menyebar kuesioner (angket) dan bisa juga melakukan wawancara secara langsung.
2. Observasi, yaitu dengan melakukan kunjungan secara langsung ke objek penelitian yaitu Kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.
3. Studi Kepustakaan, yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, literatur-literatur, situs internet, dan segala jenis bacaan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Definisi oprasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau

membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2014). Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*), dalam penelitian ini adalah kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).
2. Variabel terikat (*dependent variable*), variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai ( $Y$ ).

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti soal valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti soal tidak valid. Apabila  $r_{hitung}$  berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

##### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Pengujian statistik *cronbach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

#### **3.6.2 Uji MSI (Metode Successive Internal)**

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah data yang berskala ordinal sehingga tidak langsung dapat dianalisa dengan menggunakan metode regresi. Mentransformasi terlebih dahulu data ordinal menjadi data interval untuk memenuhi syarat analisa yang berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana.

#### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Santoso, 2001: 212). Deteksi normalitas

dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik

**b. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas adalah adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dari pada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Multikolinieritas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti. Multikolinieritas menyebabkan regresi tidak efisien/penyimpangannya besar (Gujarati, 1999: 157). Uji multikolinieritas adalah dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan CI (*Condition Index*), jika  $VIF < 10$  atau  $CI < 10$ , tidak terdapat multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika variannya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2000:208).

### 3.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresia = konstanta

$e$  = error

### 3.8 Uji Statistik

**a. Uji t**

Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012). Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh atau tidak, digunakan uji t:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

$b_i$  : koefisien regresi variabel ke – i

$S_{b_i}$  : standar error variabel ke – i

**b. Uji-F (*F-test*)**

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012).

**c. Uji-R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa&Ashari, 2005). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**4. Hasil Dan Pembahasan**

**A. Uji Validitas dan Realiabilitas**

**1. Instrumen Variabel Motivasi Kepemimpinan**

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,909	0,355	Valid
2	0,908	0,355	Valid
3	0,820	0,355	Valid
4	0,874	0,355	Valid
5	0,903	0,355	Valid
6	0,833	0,355	Valid
7	0,825	0,355	Valid
8	0,765	0,355	Valid
9	0,883	0,355	Valid
10	0,773	0,355	Valid
11	0,773	0,355	Valid
12	0,887	0,355	Valid
13	0,932	0,355	Valid
14	0,907	0,355	Valid
15	0,897	0,355	Valid
16	0,905	0,355	Valid

*Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)*

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai r<sub>hitung</sub> dari keseluruhan indikator (pertanyaan) yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,355. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel kepemimpinan valid dan layak untuk digunakan karena r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>.

## 2. Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,843	0,355	Valid
2	0,794	0,355	Valid
3	0,852	0,355	Valid
4	0,827	0,355	Valid
5	0,728	0,355	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung dari keseluruhan indikator (pertanyaan) yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,355. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel motivasi kerja valid dan layak untuk digunakan karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

## 3. Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,820	0,355	Valid
2	0,865	0,355	Valid
3	0,894	0,355	Valid
4	0,823	0,355	Valid
5	0,629	0,355	Valid
6	0,878	0,355	Valid
7	0,883	0,355	Valid
8	0,850	0,355	Valid
9	0,498	0,355	Valid
10	0,753	0,355	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung dari keseluruhan indikator (pertanyaan) yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,355. Maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja valid dan layak untuk digunakan.

## 4. Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,620	0,355	Valid
2	0,749	0,355	Valid
3	0,809	0,355	Valid
4	0,859	0,355	Valid
5	0,801	0,355	Valid
6	0,779	0,355	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai rhitung dari keseluruhan indikator (pertanyaan) yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai rtabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,355. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel kinerja pegawai valid dan layak untuk digunakan karena rhitung > rtabel. Sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

## 5. Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,759	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,836	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,918	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,856	Reliabel

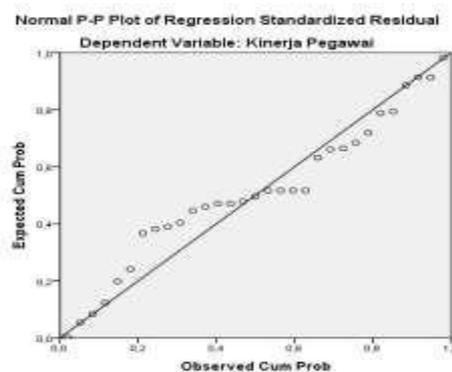
Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah lebih besar dari 0,6, sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) mengatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil uji normal probability plot berdasarkan hasil olah data perangkat lunak statistik.



Gambar 4. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4. terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitasnya.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

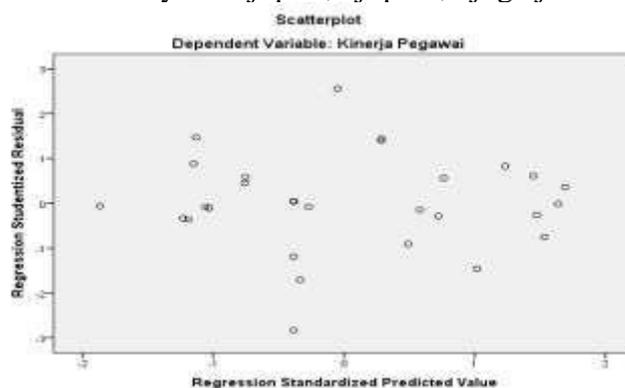
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,685	1,460	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,798	1,253	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,600	1,668	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebasnya mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Hetero Kedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Ghozali, 2013:139). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedastisitas yaitu uji plot, uji park, uji glejser dan uji white.



Gambar 5. Uji Hetero Kedastisitas

Dari gambar diatas diketahui bahwa variabel-variabel di atas tidak terjadi heterokedastisitas, karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

## 4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Konstanta	Koefisien Regresi
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	2,825	0,500
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	2,825	0,197
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	2,825	0,102

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)

$$Y = 2,825 + 0,500 X_1 + 0,197 X_2 + 0,102 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas menunjukkan :

- Konstanta  $\alpha$  sebesar 2,825, menunjukkan bahwa variabel

Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), jika nilainya 0 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,825

- b. Koefisien  $X_1$  sebesar 0,500 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,500 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
- c. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,197 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,197, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

### C. Uji Statistik

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

#### 1. Uji – T

Tabel 15. Hasil Uji-T

Variabel Bebas	t Hitung	t Tabel	Signifikansi
Kepemimpinan ( $X_1$ )	2,771	2,048	0,10
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	1,727	2,048	0,96
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	1,320	2,048	0,198

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)

- 1) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung = 2,771 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung > t tabel dan nilai signifikansi = 0,10 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, DITERIMA.
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung = 1,727 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung < t tabel dan nilai signifikansi = 0,96 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis ke dua ( $H_2$ ) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, DITOLAK.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung = 1,270 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung < t tabel dan nilai signifikansi = 0,207 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, DITOLAK.

## 2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistika F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari Uji F, yaitu:

Tabel 16. Hasil Uji-F

Variabel Bebas	f hitung	f tabel	Signifikansi
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )			
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	10,325	2,96	0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )			

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (24.00)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Fhitung = 10,325 dengan Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,96 sehingga Fhitung > Ftabel (10,325 > 2,96) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis ke empat (H<sub>4</sub>) yang menyatakan variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), DITERIMA.

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 maka semakin kecil pengaruhnya.

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,731	0,534	0,483	2,497

Sumber: Pengolahan Data SPSS (24.00)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,483. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terkait adalah sebesar 48,3 %, sisanya 51,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## D. Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja

Berdasarkan hasil uji t diketahui t hitung = 2,771 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung > t tabel dan nilai

signifikansi =  $0,10 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Tri Yuwono, Rustina Dewi Werdiasih, dan Muhammad Nurfauzan (2021: 57-62) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam kesimpulannya dinyatakan ada hubungan positif antara kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung = 1,727 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung < t tabel dan nilai signifikansi =  $0,96 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Penelitian ini mencoba menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasilnya adalah tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung = 1,270 dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung < t tabel dan nilai signifikansi =  $0,207 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulana Sidiq Sedayu, Rushadiyahati. (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini”. Penelitian ini mencoba menguji hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Hasilnya adalah tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui F hitung = 10,325 dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,96 sehingga F hitung > F tabel ( $10,325 > 2,96$ ). Secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cipari dan Kecamatan Kedungreja. Dengan besarnya kontribusi sebesar 48,3% variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independennya (kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja). Sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor Kepemimpinan di dua kecamatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan. Diperkuat dengan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, dimana  $T_{hitung}$  sebesar  $2,771 > t_{tabel} 2,048$ .
2. Faktor Motivasi Kerja di dua kecamatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kepemimpinan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji dari penelitian ini yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, yang dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,727 < t_{tabel} 2,048$ .
3. Faktor Lingkungan Kerja di dua kecamatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Hal ini diperkuat dengan hasil uji dari penelitian ini yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, yang dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,320 < t_{tabel} 2,048$ .
4. Faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diperkuat dengan hasil uji f dari penelitian ini yang menyatakan bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  pada taraf signifikansin 5%, yang dimana nilai  $f_{hitung} 10,325 > f_{tabel} 2,96$ .

### B. Saran

1. Pihak Kantor Kecamatan hendaknya menyadari pentingnya kepemimpinan kerja dan motivasi kerja yang baik, guna menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pihak pegawai Kantor Kecamatan Cipari dan Kedungreja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan layak kepada pegawai sehingga pegawai akan bekerja lebih loyalitas.
3. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 48,3 %, terdapat sisa 51,7 % dipengaruhi oleh faktor lain, maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel-variabel lain diluar model penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor Kecamatan Cipari dan Kedungreja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2003. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Edisi 1. PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marquardt, M.J., (2002), *Building The Learning Organization: Mastering 5 Elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing.
- Mudiarta Utama, Wayan, dkk. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press.
- Rivai Veithzal dan Fawzi Ahmad. (2005). *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidiq Sedayu, Maulana , Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11 (2), 136-145,  
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The management of meaning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257–273.
- Sri Budi Cantika Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang. Srie Yono, 2004, “*Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Banyumas*”. SMART : Vol. 1 No. 2 Mei 2004.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Thoah Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Yuwono, Tri, Rustina Dewi Werdiasih, Muhammad Nurfauzan. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap*. Cilacap: STIE Muhammadiyah Cilacap.
- Jayanti, E., & Andi, A. H. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 317–335. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i2.469>
- Jayanti, E., & Puspitasari, T. D. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SARANA MEDIA SELULAR. *Jurnal Ekonomi STIE Muhammadiyah Cilacap*, 1–12.