

# Peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar

Sri Wahyuniarsih<sup>1\*</sup>, Annas Plyriadi<sup>2</sup>, Munawir Nasir<sup>3</sup>, Abdul Thalib Yunus<sup>4</sup>  
[sriwahyuniarsih13@gmail.com](mailto:sriwahyuniarsih13@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [annas.plyriadi@umi.ac.id](mailto:annas.plyriadi@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [munawirnasir.hamzah@umi.ac.id](mailto:munawirnasir.hamzah@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[abdultalib.yunus@umi.ac.id](mailto:abdultalib.yunus@umi.ac.id)<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

## Abstrak

Penelitian ini membahas peran gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar yang berjumlah 34 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian atau Partial Least Square (PLS). Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model dan inner model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan; Kinerja pegawai, Lingkungan kerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Pengukuran keberhasilan sumber daya manusia banyak caranya, salah satunya adalah dengan mengukur kinerja setiap individunya. Karena sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan.

Menurut Sujak dalam buku yang berjudul Manajemen Personalialia (2000:56) Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan merupakan hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin. Menurut

(Siagian, 2010) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengemukakan bahwa, motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Mangkunegara (2011: 75) berpendapat bahwa kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Menurut Edy Sutrisno (2014:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan. Menurut As'ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force (daya penggerak) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170).

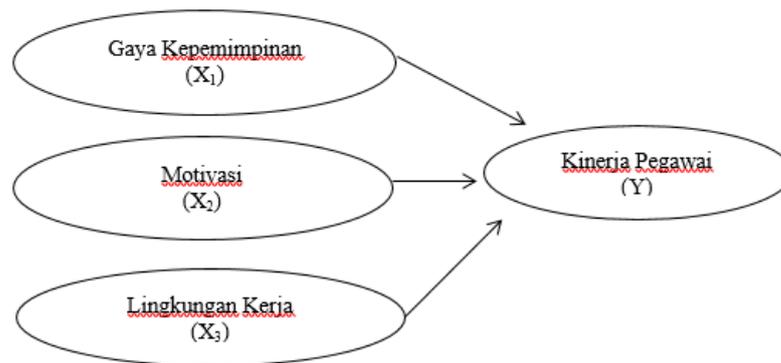
Menurut Sri Widodo (2015: 95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melakukan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sedangkan menurut Sunyoto (2015: 38) Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Juliansyah (2013: 272) Kinerja merupakan hasil yang dengan keterampilannya. Sehingga gairah kerja akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016: 182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Angela dan Roy, (2019) diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada motivasi pada karyawan maka kinerja juga akan

meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Nova, (2018) menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung.

Berdasarkan fenomena yang ada dan hasil penelitian terdahulu dapat dibangun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

## Tinjauan Pustaka

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Delfi (2017: 284-288) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Penelitian yang pernah dilakukan oleh Angela dan Roy, (2019) diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada motivasi pada karyawan maka kinerja juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Endang dan Pupung, (2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh penting namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Karawang

Dan Penelitian yang pernah dilakukan oleh Bukhari dan Sjahril, (2019) mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nova, (2018) menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung.

Berdasarkan kerangka berfikir dan kerangka konseptual dan hasil beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

Hipotesis 1 (H1) : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Hipotesis 2 (H2) : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Hipotesis 3 (H3) : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

## Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang bertujuan untuk, menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memprediksi dan mengembangkan teori. Melihat bentuk model dan jumlah variabel endogen yang lebih dari satu, maka Teknik analisis yang tepat digunakan ialah model persamaan struktural (Structural Equation Modelling –SEM) berbasis varian atau Partial Least Square (PLS). Menurut Ghozali dan Lata (2015:5) PLS merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut sebagai soft modeling karena meniadakan asumsi-asumsi regresi. Dalam alat uji analisis, PLS menggunakan dua evaluasi permodelan yaitu model pengukuran (outer model) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural (inner model) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi (Ghozali dan Lata, 2015:7).

PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter yang memprediksi hubungan kausalitas. Karena itu, teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan dan model evaluasi untuk prediksi bersifat non-parametrik. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model dan inner model.

## Hasil Penelitian

### Hasil Penelitian

Analisis model pengukuran (outer model) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan rentabilitas (kehandalan) dari suatu variabel. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai dari outer loading lebih besar dari (0.4) maka suatu indikator adalah valid. Hasil validitas konvergen menunjukkan bahwasanya nilai dari outer loading dari masing-masing indikator lebih besar dari 0.4 semua indikator adalah valid.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid yakni jika nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid). Hasil menunjukkan bahwa nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid).

Analisis Konsistensi Internal, pengujian konsistensi internal menggunakan nilai Reliabilitas Komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Reliabilitas Komposit > 0.60. Hasil menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0.60 maka variabel reliabel untuk dijadikan model penelitian.

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R-Square) dan pengujian hipotesis. Koefisien determinasi (R-Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 1 Koefisien Determinasi (R-Square)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	0,733

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,733. Angka tersebut mengandung arti bahwa semua variabel yang diuji yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,7. Sedangkan sisanya (100-75,7= 24,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini, atau variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 2 Hasil Uji T-Statistics dan Nilai P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,214	0,217	0,220	0,971	0,332
Motivasi -> Kinerja Pegawai	-0,171	-0,165	0,237	0,724	0,469
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,841	0,842	0,164	5,135	0,000

Berikut dijabarkan pengujian hipotesis secara rinci mdalam penelitian ini:

Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, mendapatkan nilai koefisien jalur (original sampel (O)) sebesar 0,214 dan nilai t-statistik (0,971) lebih kecil dari ttabel (1.690) serta nilai p value  $0,332 > \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama **ditolak**.

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, mendapatkan nilai koefisien jalur (original sampel (O)) sebesar -0,171 dan nilai t-statistik (0,724) lebih kecil dari ttabel (1.690) serta nilai p value  $0,469 > \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua **ditolak**.

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, mendapatkan nilai koefisien jalur (original sampel (O)) sebesar 0,841 dan nilai t-statistik (5,135) lebih besar dari t-tabel (1.690) serta nilai p value  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari lima indikator yaitu kelebihan dan kemampuan, kesanggupan, ketegasan, kepercayaan diri, dan adanya inisiatif. Hal tersebut terkonfirmasi bahwa pegawai pada kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar belum mampu mengikuti irama atau instruksi dari pimpinannya dengan baik.

Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pimpinan yang ada pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar harus lebih berinisiatif memberikan instruksi terhadap bawahannya sehingga instruksi tersebut bisa dilaksanakan dengan baik.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi menghasilkan nilai yang negatif dan tidak signifikan. Hal ini terjadi karena pimpinan pada Balai Besar Karantina Pertanian kurang memperhatikan untuk memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal, hal ini sesuai dengan hasil jawaban dari responden pada pernyataan pertama, dimana pada pernyataan pertama menghasilkan skor paling rendah diantara pernyataan yang lain. Dengan demikian pimpinan yang ada pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar harus lebih memberikan reward atau penghargaan atas prestasi yang diraih oleh pegawai agar pegawai merasa hasil kerjanya dihargai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Variabel lingkungan kerja terdiri dari lima indikator yaitu indikator hubungan pegawai, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan dan pencahayaan. Hal tersebut terkonfirmasi bahwa pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar mampu meningkatkan keempat indikator dari variabel kinerja pegawai yaitu indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar menilai bahwa kondisi lingkungan kerja sudah baik dan kondusif sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari segi kesanggupan untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja sama dengan baik, pimpinan bersikap tegas dengan peraturan yang berlaku, dan pimpinan percaya diri dalam pengambilan keputusan. Namun pimpinan kurang berinisiatif dalam memberikan instruksi atau arahan kepada pegawai.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Hal ini disebabkan karena pimpinan kurang memberikan reward atau penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar sudah baik dan kondusif sehingga pegawai merasa nyaman sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disebutkan, maka saran yang akan diberikan berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar untuk dapat lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik dari segi kemampuan dalam menggerakkan atau sebagai motivator bagi karyawan dan lebih berinisiatif dalam memberikan arahan atau instruksi kepada bawahannya.
2. Diharapkan kepada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar agar dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi agar meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, karena pegawai merasa dihargai hasil jerih payah kinerjanya.
3. Kondisi lingkungan kerja yang baik, dan alat serta penunjang pekerjaan yang layak dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

### Daftar Pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Arnold Jassen Wijaya, H. S. (2018). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 60, 180-186.
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, 89-103.
- Endang Mahpudin, P. P. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk CABANG KARAWANG. Jurnal Edunomic, Vol. 6, 66-72.
- Ghozali, Latan. 2016. Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Heidrajrachman dan Husnan Suad. 2002. Manajemen Personalia. BPFE. Yogyakarta.
- Hersey. 2004. Pola Dasar Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Jamaludin, A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA. Journal of Applied Business and Economics, Vol. 3 No. 3, 161-169.
- Kartini, Kartono. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi. 2003. Pola Dasar Kepemimpinan. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.



- Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) Nomor 22/Permentan/OT.140/4/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, Vol. 5, 284-288.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rosyadi, Slamet. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Pembangunan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Salusu, J. 2000. *Pengambilan Keputusan Strategik.: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi offset. Yogyakarta.
- Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi kelima, Cetakan Pertama, BPFE. Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Suci Press. Bandung.
- SYAFRINA, N. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan), Vol 3, 182-191.
- Tjiptono. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah : Diana Angelica. Edisi 12. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Tomy Sun Siagian<sup>1</sup>\*, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, 59-70.
- Usmara A. 2006. *Motivasi Kerja*. Cetakan Pertama, Puri Arsita Anam, Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.