

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar

Andi Afthari Mudatsir T¹, Achmad Gani^{2*}, La Mente³, Ajmal⁴, Zaenal Arifin⁵
aatenriojamt@gmail.com¹, achmadgani@umi.ac.id^{2*}, la.mente@umi.ac.id³, ajmal.as'ad@umi.ac.id⁴,
zaenal.arifin@umi.ac.id⁵

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

^{2*,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan metode pengumpulan data berupa angket (kuesioner penelitian) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

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

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis saat ini baik di dunia maupun di Indonesia telah mengalami kemajuan yang sangat pesat. Di era dunia bisnis saat ini perusahaan dituntut untuk semakin berkembang agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Hal tersebut menuntut agar setiap perusahaan dapat bekerja secara optimal, efisien dan efektif sehingga kinerja dari perusahaan dapat meningkat. Salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan pendidikan yang baik, fasilitas yang memadai, serta lapangan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan profesi yang dibutuhkan. Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia berperan aktif terhadap keberlangsungan suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang baik dihasilkan oleh sumber daya manusia yang menunjukkan kinerja serta kemampuan dalam menganalisis suatu masalah di dalam lingkup kerja sehingga suatu organisasi dapat menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan maupun pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis tentunya perusahaan ataupun instansi akan bekerja secara optimal dalam mengelolah sumber daya manusia, seperti pada instansi Kantor Pertanahan yang merupakan instansi yang bergerak dalam bidang agraria dan tata ruang yang ada di Indonesia khususnya di Kota Makassar. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pertanahan Kota Makassar telah melakukan beberapa perbaikan dalam mengolah sumber daya manusia, salah satu contohnya adalah dengan memberikan fasilitas wifi, cafeteria, dan tempat karaoke sebagai sarana hiburan karyawan

jika merasa jenuh dalam pekerjaannya. Tidak hanya hal tersebut, di Kantor Pertanahan Kota Makassar juga menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga karyawan tersebut menjadi lebih berkualitas. Salah satu hal yang penting dalam lingkup pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melakukan tugas yang diberikan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing seorang karyawan.

Menurut Suawah, dkk (2018: 2589) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan, bawahannya dalam mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suawah, Mangantar & Lumanauw (2018) menjelaskan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, hasil penelitian Almeida, Tridayanti & Arief (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu organisasi atau instansi harus memiliki pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Raffie, dkk (2018: 40) mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) diartikan sebagai suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) untuk mencapai tujuan organisasi.

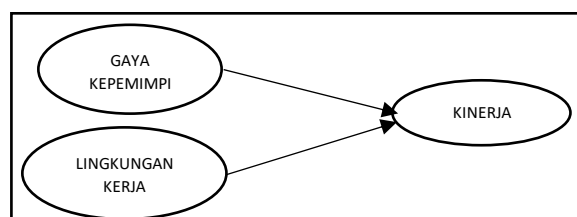
Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hubungan lingkungan dan manusia merupakan hal yang sangat erat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan tugasnya agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan lebih banyak melakukan interaksi dengan berbagai kondisi terhadap lingkungan kerja. Menurut Permansari (2013: 3) lingkungan kerja adalah semua lingkungan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang memberikan kesan kesenangan, keamanan, ketenangan pikiran, bahkan kenyamanan bekerja kepada orang lain. Menurut penelitian yang dilakukan Fachreza, Musnadi & Majid (2018) lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi menurut penelitian Mandey & Lengkong (2015) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya inkonsistensi dalam penelitian sebelumnya, maka masih relevan untuk dilakukan penelitian kembali terkait kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya di Kantor Pertanahan Kota Makassar tahun 2021 dengan tema Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan pendahuluan maka di peroleh hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kota Makassar

H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kota Makassar



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kota Makassar yang beralamat di Jl. A. P. Pettarani No. 8, sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 (satu) bulan dimulai dari bulan April-Mei 2021. Menurut Indrianto & Supomo (2018) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Kantor Pertanahan Kota Makassar yaitu sebanyak 182 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Probability Sampling dengan teknik simple random sampling. Adapun sampel penelitian ini adalah sebanyak 125 orang yang dihitung menggunakan persamaan Slovin dengan error tolerance sebesar 0,05,

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Karena penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, maka teknis analisis data yang digunakan analisis statistik yang tersedia. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur pengujian hipotesis.

Untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan angket dengan alat ukur menggunakan skala likert dengan alternatif jawab disusun berdasarkan lima kategori, dimana gaya kepemimpinan menggunakan indikator penilaian yakni: 1 kemampuan mengambil keputusan, 2 kemampuan memotivasi, 3 kemampuan komunikasi, 4 kemampuan mengendalikan bawahan, 5 tanggung jawab, 6 kemampuan mengendalikan emosional. Untuk variabel lingkungan kerja menggunakan indikator 1. Kebersihan, 2 pertukaran udara/ventilasi, 3 penerangan, 4 tingkat kebisingan, 5 temperatur/suhu di tempat kerja, 6 pengawasan, 7 suasana kerja, 8 sistem pemberian imbalan, 9 hubungan antara atasan dan bawahan. Untuk indikator kinerja karyawan menggunakan indikator 1 kualitas kerja, kuantitas kerja, 3 sikap, 4 kemampuan. Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan software SPSS dengan memasukkan hasil evaluasi dan pengukuran variabel yang akan diuji, dan melakukan pengujian analisis regresi linier berganda dalam menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Standar error

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang berhasil dikumpulkan akan diolah menggunakan alat SPSS. Langkah awal analisis yang dilakukan adalah menguji kualitas data untuk menilai keakuratan dan kelayakan data penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik, Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan

keputusan normalitas data penelitian adalah dengan melihat penyebaran data disekitar garis diagonal dan jika mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Singgih Santoso, 2000).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual yang satu ke pengamatan yang lain. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo, dkk., 2013).

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.803	.301		2.669	.009					
Gaya Kepemim	.148	.059	.180	2.511	.013	.463	.222	.159	.786	1.272
Ling. Kerja	.698	.082	.612	8.545	.000	.695	.612	.543	.786	1.272

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS (2020)

Uji Hipotesis, Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, telah disajikan uji kualitas data dan uji asumsi klasik sebelumnya, dan hasil ringkasan mengenai analisis regresi berganda dan Uji Hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut ;

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.112	1.166		2.669	.009
	Gaya Kepemimpinan	.096	.038	.177	2.518	.013
	Lingkungan Kerja	.314	.035	.627	8.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,742 + 0,096 X_1 + 0,314 X_2 + e$$

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan nilai t hitung = 2,518 dengan tingkat signifikan sebesar 0,013, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti (H1 diterima).

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai t hitung = 8,922 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti (H2 diterima).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 2,518 dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ maka H1 diterima, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Gaya kepemimpinan adalah rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Kinerja merupakan gambaran tingkat hasil implementasi kegiatan atau kebijakan yang direncanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suawah, Mangantar & Lumanauw (2018) yang menjelaskan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung = 8,922 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Lingkungan kerja adalah semua lingkungan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang memberikan kesan kesenangan, keamanan, ketenangan pikiran, bahkan kenyamanan bekerja kepada orang lain. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Musnadi & Majid (2018) lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Makassar", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. (2) Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.

Saran, Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang dihasilkan dapat lebih baik dari sebelumnya. Melalui tahapan analisis dari penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi Kantor Pertanahan Kota Makassar. Hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan sehingga karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kedua faktor untuk memperoleh kinerja yang baik bagi perusahaan atau organisasi. (2) Bagi Peneliti Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk rujukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia. dan (3) Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain, sehingga peneliti selanjutnya dapat melihat variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjelaskan masalah dengan porsi yang lebih besar dan menggunakan metode lain, misalkan melalui wawancara terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

Referensi

- Chandra, T. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance--Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131-140.
- de Almeida, V. A., Tridayanti, H., & Arif, M. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bncti Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste). *IJEBD International Journal Of Entrepreneurship And Business Development* eISSN 2597-4785 pISSN 2597-4750, 3(1), 70-76.
- Farida, Umi & Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press. 2016.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multiprivate dengan Program SPSS*.
- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 4(01), 58-67.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Mandey, M. A., & Lengkon, V. P. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h 13
- Massie, E. M., Kawet, L., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom, Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3)
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2).
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.

- Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1), 556-561.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36-45.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2009. R Siregar, Syofian. 2013. *Metode Peneliiian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Suawah, Y. S., Mangantar, M., & Lumanauw, B. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER USAHA SARANAJAYA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suseno Hadi Purnomo, dkk. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Kalla Makassar. *Jurnal Ilmiah Bogaya (Manajemen & Akuntansi, h.2.)*
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Zainal, Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014