

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA  
ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SANGA DESA  
KABUAPTEN MUSI BANYUASIN**



**MUSYODIK**

**92218033**

**TESIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA  
ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SANGA DESA  
KABUAPTEN MUSI BANYUASIN**

**MUSYODIK**

**92218033**



**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam Bidang Ilmu Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dipertahankan pada tanggal 17 Oktober 2020 di Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KECAMATAN SANGA DESA  
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

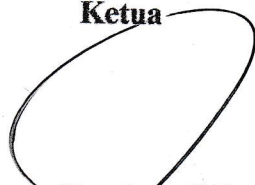
**TESIS**

**NAMA : MUSYODIK  
NIM :92218033**

**Disetujui dan telah disampaikan kepada Tim Penguji Tesis  
Pada Tanggal : 17 Oktober 2020**

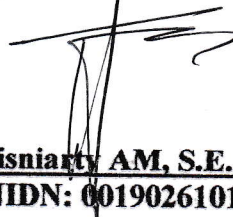
**Pembimbing,**

**Ketua**



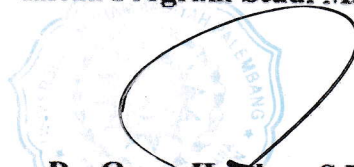
**Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0213106902/790437**

**Anggota**



**Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M  
NIDN: 0019026101**

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Omar Hendro., S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0213106902/790437**

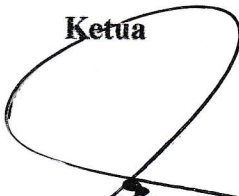
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KECAMATAN SANGA DESA  
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**TESIS**

**NAMA : MUSYODIK  
NIM :92218033**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar  
Magister Manajemen dalam bidang Ilmu Manajemen yang telah  
disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini :  
Palembang, 17 Oktober 2020**

**Ketua**



**Dr. Omar Hendro., S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0213106902/790437**

**Sekretaris**



**Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M  
NIDN: 0019026101**

**Anggota II**

**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.  
NIDN/NBM: 0206016702/790999**

**Anggota I**



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.  
NIDN/NBM : 0207046301/652717**

**Anggota III**



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si  
NIDN: 0211116203**

## MOTTO

*"Mulailah dari tempatmu berada.*

*Gunakan yang kau punya.*

*Lakukan yang kau bisa"*

*Kupersembahkan untuk:*

- ✓ *Istriku tercinta Mastiana, S.Pd., M.Pd, yang tak pernah berhenti mendo'akan, mengorbankan segalanya, memotivasi, agar suaminya tercapai sebuah cita-cita yang di inginkan.*
- ✓ *Anak-anakku tersayang Mustalim Musyodik dan Mannadam Musyodik yang selalu memberikan semangat.*
- ✓ *Ayahku Jahri dan Ibuku Rosima yang menjadi jembatan syurgaku kelak, yang tidak ada habisnya mendo'akan, membimbing dan memotivasi.*
- ✓ *Teman-teman seperjuanganku yang banyak membantu angkatan XXVI.*
- ✓ *Almamater yang kubanggakan.*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

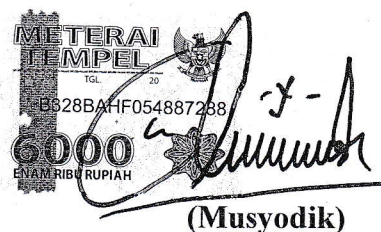
Nama : Musyodik  
NIM : 92218033  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, ... Oktober 2020

Yang membuat pernyataan,

  
(Musyodik)

## **Abstract**

*This study entitled The Effect of Work Environment, Organizational Culture and Leadership on the performance of the office employees of Sanga Village, Musi Banyuasin District. The formulation of the problem in this study is how the influence of the work environment on employee performance, organizational culture on employee performance, leadership on employee performance and work environment, organizational culture and leadership on employee performance. This research method uses descriptive and inferential statistical analysis, with multiple linear regression models. Statistical calculations, resulting in a regression equation  $Y = 0.275 + 0.414X_1 + 0.239X_2 + 0.311X_3$ . The results of the study answered the problem formulation which is also the purpose of this study. First, the work environment, organizational culture and leadership together have a positive effect on employee performance. Second, the work environment has a positive effect on employee performance. Third, organizational culture has a positive effect on employee performance. Fourth, leadership has a positive effect on employee performance.*

*Through regression analysis, it is concluded that culture and leadership are more dominant in performance than the work environment of employees. However, leadership is more dominant than the variables of work environment and organizational culture on employee performance. Good leadership, management will be effective in its implementation so that it has an impact on employee performance. Researchers provide recommendations, first, employees must provide good service to the community. Second, employees must be able to work together to achieve goals. Third, the leadership must run a good work standard and provide training for employees. Fourth, means to improve the internet / intranet network signal used for recording e-KTP and village entry and reporting. Fifth, competence to maintain open deliberations. Emphasized to employees in the completion of duties and responsibilities must be in accordance with work procedures.*

*Keywords: work environment, organizational culture, leadership and performance.*

## Abstrak

Penelitian ini berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin*. Rumusan masalah dalam penelitian ini, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial, dengan model regresi linier berganda. Perhitungan statistik, menghasilkan persamaan regresi  $Y = 0,275 + 0,414X_1 + 0,239X_2 + 0,311X_3$  Hasil penelitian menjawab rumusan masalah yang juga merupakan tujuan penelitian ini. *Pertama*, Lingkungan kerja, budaya organisasi serta kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Kedua*, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Ketiga*, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Keempat*, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Melalui *regression analysis* di simpulkan bahwa budaya dan kepemimpinan lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan lingkungan kerja pegawai. Namun yang lebih dominan lagi kepemimpinan, dibandingkan variable lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik, manajemen akan efektif dalam pelaksanaannya sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Peneliti memberikan rekomendasi, *pertama* pegawai harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. *Kedua*, Pegawai harus mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan. *Ketiga*, Pimpinan harus Menjalankan standar kerja yang baik dan adanya pelatihan-pelatihan terhadap pegawai. *Keempat*, Sarana untuk ditingkatkan sinyal jaringan internet/intranet yang digunakan untuk perekaman KTP-el dan pengentrian dan pelaporan Desa. *Kelima*, kompetensi untuk tetap dipertahankan musyawarah terbuka. Ditekankan kepada pegawai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab harus sesuai dengan prosedur kerja.

**Kata Kunci** : *Lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja.*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah swt, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin" merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Tesis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dorongan yang telah diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, selayaknyalah penulis menyatakan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memungkinkan penyelesaian tesis ini.

Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si sebagai Pembimbing I dan ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dengan segala kearifan, kesabaran, keramahan, ketekunan, kebaikan, dan kecermatannya telah memberikan bimbingan dan dorongan yang sangat konstruktif dalam menyelesaikan tesis ini. Tanpa jerih payah beliau tesis ini tidak akan selesai.

Demikian juga, ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya, penulis ucapkan kepada Ibu Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M., sebagai Pembimbing II. Berkat bimbingan, dorongan, keramahan, kebaikan, dan kecermatannya yang sangat berharga maka tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini juga tidak akan selesai tanpa jerih payah beliau. Mudah-mudahan Allah swt. melimpahkan kebaikan yang layak.

Kepada orang tuaku Jahri Rozali dan Rosima Imron, disampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga atas dorongan, doa, dan asuhan mereka yang penuh kasih dan kesabarannya, ananda dapat meneruskan cita-cita yang luhur ini. Terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada mertuaku Abu Husin dan Markona Kusim, dengan segala ketulusannya selalu memberikan dorongan dan mendoakan penulis. Kepada adik-adikku: Jamani Jahri dan Istri, Pinta Rama Jahri dan Istri dan kakandaku: Meliana dan suami, Kardiman dan Istri, Kardiawan dan Istri, Mira Hastuti dan suami, Mulyasari, S.IP., dan Suami serta Kasnandar dan istri. Disampaikan ucapan terima kasih atas bantuan yang diberikan selama penulis menyelesaikan studi ini.

Akhirnya, kepada pendamping hidupku yang setia, terkasih dan tercinta, Mastiana, S.Pd., M.Pd., istriku, yang selalu mendoakan, memberikan kebaikan, motivasi, bimbingan, dan wawasan sejak awal perkuliahan sampai dengan penyelesaian studi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan tak terhingga.

Mudah-mudahan segala bantuan, dorongan, simpati, dan kerja sama yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah Subhanahu Wataala, Amin.

Palembang, ... Oktober 2020

Penulis,



Musyodik

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....   | i       |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN TESIS</b> .....                                    | ii      |
| <b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....                               | iv      |
| <b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....                              | v       |
| <b>ABSTRACT (Bahasa Inggris)</b> .....                                   | vi      |
| <b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia)</b> .....                                  | vii     |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | viii    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | x       |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | xiii    |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....   | xv      |
| <br>   |         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....   | 1       |
| A. Latar Belakang Penelitian.....  | 1       |
| B. Rumusan Masalah.....  | 11      |
| C. Tujuan Penelitian.....  | 11      |
| D. Manfaat Penelitian.....   | 12      |
| <br>   |         |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN<br/>HIPOTESIS</b> ..... | 13      |
| A. Kajian Pustaka.....   | 13      |
| 1. Kinerja Pegawai.....  | 13      |
| a. Pengertian Kinerja Pegawai.....                                       | 13      |
| b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....                                 | 15      |
| c. Indikator Kinerja.....  | 19      |
| 2. Lingkungan Kerja.....   | 20      |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja.....                                      | 20      |
| b. Jenis Lingkungan Kerja.....   | 22      |
| c. Indikator Lingkungan Kerja.....                                       | 23      |
| d. Faktor-faktor yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja.....             | 25      |
| 3. Budaya Organisasi.....  | 28      |
| a. Pengertian Budaya Organisasi.....                                     | 28      |
| b. Indikator Budaya Organisasi.....                                      | 30      |

|  |           |
|--|-----------|
| 4. Kepemimpinan.....   | 30        |
| a. Pengertian Kepemimpinan.....  | 30        |
| b. Tugas-tugas Kepemimpinan.....   | 32        |
| c. Pendekatan Teori Kepemimpinan.....                                      | 33        |
| d. Gaya-gaya Kepemimpinan.....   | 34        |
| e. Indikator Kepemimpinan.....   | 36        |
| f. Fungsi-fungsi Kepemimpinan.....   | 36        |
| B. Penelitian Sebelumnya.....  | 38        |
| C. Kerangka Pemikiran.....   | 42        |
| D. Hipotesis Penelitian.....   | 42        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                                      | <b>44</b> |
| A. Objek Penelitian.....   | 44        |
| B. Metode Penelitian.....  | 45        |
| C. Operasional Variabel.....   | 46        |
| D. Populasi dan Sampel.....  | 47        |
| E. Metode Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang<br>Digunakan..... | 50        |
| F. Uji Instrumen.....  | 52        |
| G. Rancangan Analisa Data.....   | 53        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                         | <b>59</b> |
| A. Hasil Penelitian.....   | 59        |
| 1. Karakteristik Responden.....  | 59        |
| a. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                      | 59        |
| b. Frekuensi Responden Berdasarkan Rentang Usia.....                       | 60        |
| c. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....                | 61        |
| d. Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....                  | 62        |
| e. Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....                            | 62        |
| 2. Uji Validitas.....  | 63        |
| a. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....                                       | 64        |
| b. Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ).....                        | 65        |
| c. Variabel Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ).....                       | 66        |

|  |            |
|--|------------|
| d. Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ).....                          | 67         |
| 3. Uji Reabilitas.....   | 68         |
| a. Deskripsi Data pada Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....  | 70         |
| b. Deskripsi Data pada Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )..... | 71         |
| c. Deskripsi Data pada Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ).....      | 72         |
| d. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y).....              | 73         |
| 4. Analisis Data dan Pembahasan.....                             | 74         |
| a. Uji Pelanggaran Asumsi Klasik.....                            | 74         |
| 1) Uji Multikolinearitas.....                                    | 74         |
| 2) Uji Heteroskedestisitas.....                                  | 75         |
| b. Uji Linearitas.....   | 76         |
| c. Uji Normalitas.....   | 77         |
| d. Uji Regresi Linier berganda.....                              | 78         |
| e. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi.....                   | 80         |
| 1) Uji Korelasi (R).....   | 80         |
| 2) Uji Koefisien Korelasi ( $R^2$ ).....                         | 81         |
| f. Uji Hipotesis.....  | 83         |
| 1) Uji F (F-test).....   | 83         |
| 2) Uji t (t-test).....   | 84         |
| B. Pembahasan.....   | 86         |
| C. Implikasi Penelitian.....                                     | 93         |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>                             | <b>96</b>  |
| A. Simpulan.....   | 96         |
| B. Saran.....  | 97         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                       | <b>98</b>  |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>103</b> |

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel III.1. Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y).....  | 46      |
| Tabel III.2. Pegawai Kantor Kelurahan dan Kepala Desa di Lingkungan<br>Kecamatan Sanga Desa ..... | 48      |
| Tabel III.3. Sampel Pegawai Kelurahan/Desa yang Terpilih.....                                     | 50      |
| Tabel 4.1. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                     | 60      |
| Tabel 4.2. Frekuensi Responden Berdasarkan Rentang Usia.....                                      | 60      |
| Tabel 4.3. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                              | 61      |
| Tabel 4.4. Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....                                 | 62      |
| Tabel 4.5. Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....   | 63      |
| Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....  | 64      |
| Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....                                 | 65      |
| Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....                                | 66      |
| Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ).....                                     | 67      |
| Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....                             | 68      |
| Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....                            | 68      |
| Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ).....                                 | 69      |
| Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....                                    | 69      |
| Tabel 4.14. Deskripsi Data Indikator pada Variabel Lingkungan Kerja<br>( $X_1$ ).....             | 70      |
| Tabel 4.15. Deskripsi Data Indikator pada Variabel Budaya Organisasi<br>( $X_2$ ).....            | 71      |
| Tabel 4.16. Deskripsi Data Indikator pada Variabel Kepemimpinan<br>( $X_3$ ).....                 | 72      |
| Tabel 4.17. Deskripsi Data Indikator pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)                            | 73      |
| Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas.....  | 74      |
| Tabel 4.19. Uji Heteroskedastisitas.....  | 75      |
| Tabel 4.20. Hasil Uji Normalitas.....   | 77      |
| Tabel 4.21. Hasil Koefisien Regresi Berganda.....   | 78      |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.22. Hasil Uji Korelasi.....  | 80 |
| Tabel 4.23. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien<br>Korelasi..... | 81 |
| Tabel 4.24. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....                             | 82 |
| Tabel 4.25. Hasil Uji Hipotesis (Uji F).....                                 | 83 |
| Tabel 4.26. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....                                 | 84 |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar II.1. Kerangka Pemikiran.....              | 42      |
| Gambar 4.2. Hasil Scatterplot Uji Linearitas..... | 76      |





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Begitu juga keterkaitannya dengan Pemerintah Kelurahan dan Pemerintah Desa yang bersangkutan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan mampu membentuk pekerja yang berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.

Menurut, Wilson Bangun (2012:6) MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Amstrong dikutip dalam Sopiah dan Sangadji (2018:1) MSDM adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja tersebut. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, yaitu faktor internal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar pegawai. Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya

adalah lingkungan kerja, seperti hubungan kerja antar pegawai. Budaya organisasi, seperti bagaimana budaya yang tercipta di keluarga pegawai yang berdampak pada kinerjanya di kantor. Faktor internal ini sangat berpengaruh terhadap kepercayaan diri, tanggung jawab, yang berdampak pada kinerja pegawai. Faktor internal ini pada intinya merupakan faktor psikologis yang menyangkut potensi kejiwaan. Ia sangat bergantung dari individu itu sendiri, namun demikian faktor internal ini dapat ditingkatkan melalui stimulasi secara tepat. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai,

di antaranya kepemimpinan kepala desa. Kepala desa yang memiliki kemampuan memimpin kantornya. Melaksanakan tugasnya akan menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam melayani masyarakat. kepala desa membina hubungan baik antar pegawai. Sebaliknya, apabila seorang kepala desa tidak memiliki kemampuan dalam memimpin akan memberikan implikasi menurunnya kinerja pegawai, bahkan lebih jauh akan memberikan dampak merosotnya kualitas sumber daya manusia.

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawannya, begitu juga dengan pemerintah kelurahan dan pemerintah desa yang bersangkutan. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik maka diperlukan kepemimpinan yang kuat dan professional, disamping itu juga didukung oleh lingkungan dan budaya organisasi.

Mangkunegara dikutip dalam Sopiah dan Etta (2018:350) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misal kebersihan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya. Lingkungan kerja mempunyai peranan besar terutama di dalam membentuk sikap kerja. Lingkungan kerja yang nyaman memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja lebih giat, dengan itu lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan hubungan kinerja atasan dan bawahan terjalin baik, hubungan karyawan dengan karyawan terjalin baik, penerangan tempat kerja sudah memadai, dan fasilitas kantor komplit dan mendukung pekerjaan, maka karyawan akan melakukan kinerja dengan menenangkan dan semangat sehingga kinerja akan meningkat.

Menurut Sedarmayati (2011:28) lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja yang

dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja. Faktor tersebut yaitu, Tata ruang kerja yang tepat, Cahaya dalam ruangan yang tepat, Suhu dan kelembapan udara yang tepat, Keamanan, Hubungan sesama pegawai, Hubungan atasan dengan bawahan dan Komunikasi.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana yang nyaman bagi pegawai ketika bekerja, sehingga tujuan organisasi juga lebih mudah tercapai pada kondisi ini. Lingkungan kerja ini bukan hanya sekedar sarana dan prasarana, tetapi juga komunikasi, hubungan antar pegawai, kepemimpinan dan kerjasama. Apabila faktor-faktor tersebut bisa dipenuhi maka kinerja kerja pegawai pun sangat mungkin ditingkatkan.

Budaya organisasi merupakan suatu pola dasar dari pembagian asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan keyakinan-keyakinan yang dipertimbangkan menjadi cara yang sesuai dalam cara berpikir dan bertindak tentang sesuatu, memecahkan masalah dan kemungkinan-kemungkinan yang dihadapi organisasi. Menurut Cushway dan Lodge (2000) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Nilai-nilai organisasi akan menciptakan budaya organisasi yang kuat. Apabila budaya organisasi telah dipahami dan dipatuhi oleh segenap pegawai diharapkan pegawai

dapat bekerja dengan lebih baik dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat melakukan pekerjaan secara optimal.

Disamping itu dari pendapat ahli tersebut diatas budaya organisasi merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika budaya organisasi yang ada dikantor itu baik, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Kepemimpinan yaitu orang yang berfungsi memimpin atau yang membimbing atau menuntun. Apabila seseorang sudah mulai berkeinginan mempengaruhi orang lain, maka disini kegiatan kepemimpinan mulai terlihat pengaruh dan kekuasaan mewarnai kegiatan kelompok tersebut. Menurut Syaiful (2018:51) Kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan juga adalah proses seseorang untuk mempengaruhi

sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan adalah menciptakan visi, mengembangkan budaya organisasi, menciptakan sinergi, memberdayakan pengikut menciptakan perubahan, memotivasi pengikut mewakili sistem sosialnya dan membelajarkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Leonardo Budi Hasiolan (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas pasar kota Semarang. Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dinas pasar Kota Semarang.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting didalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan menentukan kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi Pemerintah Daerah. Budaya birokrasi Pemerintah Daerah secara umum selama ini kurang mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan public. Etos kerja di birokrasi pemerintah masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal.

Dengan demikian, kinerja dari para pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dalam membantu pemerintah melayani

masyarakat yang tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja, karena kemampuan tanpa didukung lingkungan kerja yang baik, tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai. Melalui budaya kinerja yang ada dan kepemimpinan yang profesional.

Berdasarkan pengamatan awal, terhadap lingkungan kerja pegawai, budaya organisasi dan kepemimpinan pada kantor Kecamatan Sanga Desa, kinerja pegawai masih rendah. Terbukti kinerja pegawai kelurahan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat, dalam hubungannya dengan tujuan tampak sebagian pegawai belum memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Masih ada pegawai yang belum mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan standar setiap pegawai masih ada yang belum memiliki penilaian kinerja yang baik. Masih ada pegawai yang bekerja belum tidak sesuai standar kerja. Selanjutnya alat dan prasarana kantor kelurahan secara umum sering hilangnya sinyal jaringan internet/intranet yang digunakan untuk perekaman KTP-el dan pengentrian dan pelaporan Desa secara online. Adapun kompetensi pegawai kelurahan secara umum setiap pegawai menerima jika terjadi perbedaan pendapat baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun pendapat walaupun sebagian masih ada yang tidak sependapat. Masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. dan dalam hubungannya dengan



motif masih banyak pegawai jika ingin keluar kantor tidak izin kepada atasan terlebih dahulu. Sering dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Hal ini tampak dari ketersediaan fasilitas yang mana sarana dan prasarana yang berada di kantor belum sesuai dengan prosedur yang ada. Masih sering dalam pembuatan administrasi kependudukan terhambat dikarenakan seringnya mati lampu dan hilangnya sinyal dan komputer yang ada di kantor belum sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di kantor. Dalam hubungannya dengan relasi antar karyawan tampak masih ada pegawai yang belum bisa bekerja sama sehingga setiap ada perintah pekerjaan selalu menolak dengan alasan tidak bisa, sehingga akan tampak rasa kecemburuan sosial sehingga pegawai menjadi malas untuk bekerja lebih giat. Adapun sirkulasi udara tampak belum baik, suhu ruangan yang ada belum sesuai dengan kebutuhan pegawai. Keamanan di tempat kerja juga bermasalah karena belum adanya penjagaan di kantor kepala Desa sehingga pegawai menjaga kantor dengan mengunci kantor pada makan siang bahkan sebagian file-file dan barang berharga kantor dibawa pulang ke rumah dan dibawa kembali keesokan harinya.

Fenomena yang terjadi pada budaya organisasi ini tampak dari hubungannya dalam inovatif dalam memperhitungkan resiko karena kepala desa tidak terlalu teliti dan cermat terhadap pegawai dalam

melaksanakan tugas. Pegawai Masih kurang memiliki inisiatif dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Dalam hubungannya dengan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan tampak belum ada penghargaan atas hasil kerja yang sesuai / melebihi standar yang ditetapkan. Belum adanya perhatian terhadap detail pada pekerjaan yang dilakukan. Adapun orientasi pada hasil yang akan dicapai tampak kepala desa lebih mengutamakan pada hasil kerja/keluaran dibandingkan proses pekerjaan itu sendiri dan setiap keputusan-keputusan yang diambil tidak konsisten terhadap peningkatan hasil kerja para pegawainya. Selanjutnya hubungan dengan Agresif dalam bekerja secara umum tampak belum konsisten mendorong pegawai untuk mengembangkan dirinya. Masih adanya sikap kompetitif dalam bekerja dan pegawai masih ada yang sering menunda-nunda (tidak agresif) atau bersantai-santai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fenomena kepemimpinan juga belum menunjukkan profesionalisme. Hal ini tampak dari kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawas (*supervisor ability*) yang mana pimpinan belum memberikan tauladan pada semua pegawai. Masih ada pegawai yang belum menerima kompensasi sesuai dengan masa kerjanya. Adapun kebutuhan akan prestasi dalam bekerja masih belum tampak dalam mendelegasikan wewenang untuk menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan. Dan masih ada pegawai yang tidak mau menerima saran dalam menyelesaikan tugas. Belum adanya pemberian bonus mendasar

pada prestasi kerja bawahannya. Dalam hubungannya dengan ketegasan (*decisiveness*) tampak pimpinan belum memberikan ketegasan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran. Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja masih belum terlalu jelas kepada pegawainya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sanga Desa
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sanga Desa
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sanga Desa.
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sanga Desa

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada permasalahan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi serta kepemimpinan secara terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sanga Desa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sanga Desa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sanga Desa

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sanga Desa

#### **D. Manfaat penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan kajian bagi peneliti lain.

##### 2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangsih pemikiran bagi instansi kantor Kecamatan Sanga Desa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ana Sriekaningsih(2017), penenlitiannya berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan.Jurnal Borneo AdministratorVol 13 No 1 (2017)
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Erlangga
- Bentar, Aidin. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tanah Botani Sukorambi (TBS) Jember.Jurnal manajemen dan Bisnis Indonesia.Vol 3 n0 1. P. ISSN: 2443-2830. E-ISSN: 2466-9471
- Duwi, Priyatno. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan AnalisisData Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran.Yogyakarta : Gaya Media
- Edy.Sutrisno.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Kencana
- Fachreza. (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 ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 115-122 Vol. 2, No. 1
- Hakim Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.JRBI. Vol 2 No 2 Hal. 165-180
- Jajang Amiroso. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.36, 2015
- Jeffrey, Ignatius dan dinata Himarta. (2017). The effect of Work Motivation, Work Dicipline and Competence an employee Performance. International Journal of Current Advance Research. Vol 6. November 2016. Hal 7302-7307.
- Joyce Sagita Novyanti.(2015). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Vol 3 No 1. Hal 105-115

- Fadillah, Rozi (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal bisnis dan pembangunan*. Vol 6 No. 1 ISSN 2541-1781
- Gusti, Messa Media. (2010). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Seorang Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*. Vol 3 No 1
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardjono, Tri. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *International Journal of Human Capital Management*. Portal Garuda.org. Vol 1 No 1 h.1-55
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5 Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P. (2018). *Cetakan Ke Empat Belas. Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Zainul. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minim (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Wiga*. Vol 2 no. 1. ISSN no. 2088-0944
- Husein, Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kasmir. (2018). *Cetakan Ke Lima. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali
- Mahardika, I Gusti Ngurah Agung Putra. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Bumi Mangupura Sejahtera Bandung. *International Journal of Human Capital Management*. Portal Garuda.org. Vol 2 No 11 h.1480-1492
- Mangkuprawira dan Vitaya. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Malthins, Robert L. (2010). *Human Resouce Management*. Tenth Editions. USA: Thomshon South Weterm.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Cetakan Ke Empat Belas. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Meri Revita (2015). Pengaruh Kopetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. E-Jurnal Katalogis. Vol 3 No 9. Hal 159-170
- Mhd. Yogi MS. (2019). The Influence of Discipline on Work Productivity of PDAM Tirta Sakti Employees in Sea Review Branch. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT). ISSN: 2509-0119. International Journals of Sciences and High Technologies <http://ijpsat.ijshjournals.org> Vol. 14 No. 2 May 2019, pp. 179-183
- Muhammad Sulton Ardiansyah, Hary Susanta, Sendhang Murseto. (2014). Pengeruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT Gentong Gotri Semarang. International Journal of Human Capital Management. Portal Garuda.org. Vol 3 No 1 h.35-43
- Muhamad Syahrin. (2019). The Effect of Understanding the Regulation on Working Discipline and Employees Performance of Procurement of Government Goods / Services. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Vol. 21, Issue 5. Ser. IX (May. 2019), PP 82-87 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Muliharta, Ketut. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovino pada Tahun 2014. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE). Vol 5 No 1
- Nitisemito, Alex. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gema Pustaka
- Rezkiawan Tantawi. (2016). The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary Schools. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 4
- Robin P. Stephen. (2010). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Pringhalindo
- Rohmawati, N.E. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi di SD Negeri Kecamatan Ciamis). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan. Vol 5 No.1
- Sanusi, Anwar. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat



- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian P.Sondang. (2018). *Cetakan Ke Dua Puluh Enam. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijen Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Silalahi Ulber (2013). *Asas-asas Manajemen*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sukarani.(2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. *International Journal of Human Capital Management*. Portal Garuda.org. Vol 2 No 1 h.18-21
- Sugianto, Frana Agus.(2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Madubaru Yogyakarta. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*. Vol 7 No 1
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke Lima Belas, CV Alfa Beta
- Sunyonto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center For Academic Publishing Service
- Supardi (2003). *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia Jakarta
- Suprayitno (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub dan LLAJ Kabupaten Karang anyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya manusia*. VOL 2 No 1. Hal 23-24
- Susanty Aries, Baskoro Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) APD Semarang). *International Journal of Human Capital Management*. Portal Garuda.org. Vol 7 No 2 h. 77-84
- Susilaningsih Nur. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal Excellent*. Vol No 2

- Sutrisno Edi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group Jakarta
- Wibowo.(2017). Cetakan Ke Dua Belas. Manajemen Kinerja. Depok : PT RajaGrafindo Persada Depok
- Zakiul Amri Rizqin. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). Jurnal Magister Manajemen. Vol. 1, No.1, September 2017 (59-69) ISSN 2302-0199
- Zainul Hidayat. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUSAHAAN Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA. Vol 2 No 1 Maret 2012 ISSN NO 2088-0944