

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DKRTH KOTA SURABAYA

M. Puji Santoso  
*pujisantoso210@gmail.com*  
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This study aims to obtain information relating to the possibility that the performance of Surabaya DKRTH employees is influenced by leadership, motivation, and work environment on employee performance. There are several variables that affect employee performance, but the variables used in this study are leadership, motivation and work environment. This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work environment on employee performance in DKRTH Surabaya. The population of this study were 418 employees of Surabaya City DKRTH. and for the sampling technique using Slovin theory and produce a sample of 81 respondents, with data collection techniques using questionnaires that were distributed directly to 81 DKRTH employees in Surabaya. It is recommended to always give encouragement to employees in the form of increasing salaries, providing complete information about the implementation of the right work, and paying attention to the work environment in the form of improving the quality of the work environment, as well as improving performance, especially in improving skills and ability to complete group and individual work. achieve organizational goals. Simultaneously leadership, motivation and work environment have an influence of 58,5% on employee performance.*

*Keywords: leadership, motivation, working environment, employees performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemungkinan bahwa kinerja pegawai DKRTH Surabaya dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DKRTH kota Surabaya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai DKRTH Kota Surabaya yang berjumlah 418 pegawai dan untuk teknik pengambilan sampelnya menggunakan teori slovin dan menghasilkan sampel sebanyak 81 responden, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan secara langsung kepada 81 pegawai DKRTH kota Surabaya. Disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 58,5% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Sebuah organisasi untuk menjalankan kegiatan demi mencapai tujuan mempunyai beberapa faktor yang saling terkait dan saling berpengaruh satu sama lainnya. Salah satu faktor yang sangat penting untuk menggerakkan faktor-faktor lain adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber

daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia, apabila pribadi dalam organisasi dapat berjalan efektif maka organisasi akan berjalan efektif pula. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, dan lain-lain. Dari kegiatan pengelolaan pegawai diharapkan organisasi mendapatkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau atau yang biasanya disingkat dengan DKRTH Surabaya merupakan instansi pemerintah kota Surabaya yang bergerak dalam bidang kebersihan dan ruang terbuka hijau kota Surabaya. Untuk mewujudkan Surabaya sebagai kota yang bersih dan memiliki Ruang Terbuka Hijau (RTH) yang tertata rapi, ditunjang oleh ornament kota yang asri dengan meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan kebersihan dan ruang terbuka hijau, serta membangun dan mengembangkan fasilitas penerangan jalan, taman, pemakaman dan sarana keindahan Kota yang dibutuhkan masyarakat guna mendukung Surabaya sebagai pusat perdagangan dan jasa, serta menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat, Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau mempunyai visi "Surabaya Peduli Bersih, Hijau, Asri dan Bercahaya".

Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi, koordinasi, dan kontrol. Seorang pimpinan harus bisa mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting bagaimana pemimpin mampu mendorong seluruh anggota organisasi mencapai visi, misi dan kemana tujuan organisasi dengan jelas. Menurut Mahajaya dan Subudi (2016) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Andrew *et al*, (2016) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap, dan terampil, melainkan juga membutuhkan orang yang giat bekerja dan berkeinginan memaksimalkan hasil kinerja sesuai visi misi organisasi. Organisasi harus mampu memberikan hak karyawan setelah mereka menyelesaikan kewajibannya, karena dengan demikian karyawan merasa organisasi memperhatikan mereka. Dengan demikian motivasi yang diberikan bersinergi dan dapat berjalan dengan baik. Motivasi yang diberikan secara berkesinambungan oleh organisasi kepada karyawan akan lebih efektif dan membangkitkan kinerja karyawan dibanding motivasi yang diberikan tidak berkesinambungan. Apabila karyawan yang sudah termotivasi akan membangkitkan semangat kerja karyawan dan akan berdampak positif terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Absah dan Lumbanraja (2014) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Mahajaya dan Subudi (2016) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apabila lingkungan kerja memberikan kesan kurang nyaman, maka pegawai merasa malas untuk bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stress, tidak semangat dalam bekerja, datang tidak tepat waktu, banyak menggunakan waktu untuk mengobrol, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka pegawai tentunya akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan. Menurut Meisy (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Mahajaya dan Subudi (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan pemasalahan sebagai

berikut: 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DKRTH Kota Surabaya? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DKRTH Kota Surabaya? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DKRTH Kota Surabaya? 4) Apakah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di DKRTH Kota Surabaya?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di DKRTH Kota Surabaya 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di DKRTH Kota Surabaya 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DKRTH Kota Surabaya 4) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di DKRTH Kota Surabaya.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:9), mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2008:2). Menurut Simamora (dalam Mangkunegara 2017:13), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: 1) faktor individual a) kemampuan dan keahlian b) latar belakang c) demografi 2) faktor psikologis a) persepsi b) *attitude* c) *personality* d) pembelajaran e) motivasi 3) faktor organisasi a) sumber daya b) kepemimpinan c) penghargaan d) struktur e) *job design*. Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut Husein (dalam Mangkunegara, 2017:18), yaitu: 1) mutu pekerjaan 2) kejujuran karyawan 3) inisiatif 4) kehadiran 5) sikap 6) kerjasama 7) keandalan 8) pengetahuan tentang pekerjaan 9) tanggung jawab 10) pemanfaatan waktu kerja.

### Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Sholehuddin (2008:18), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan hal-hal yang kita inginkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika memperhatikan beberapa definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya, sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Pemimpin yang baik harus dipandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh. Proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator kepemimpinan yang digunakan penulis sebagai operasionalisasi variabel yaitu: 1) menghadiri undangan 2) memberikan bimbingan 3)

kerjasama 4) memperoleh informasi 5) menciptakan ide baru 6) mengatasi masalah 7) penampilan 8) mendengarkan usulan 9) simpati.

### **Motivasi**

Motivasi menurut Sutrisno (2016:109), menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Notoadmodjo, 2015:115), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Menurut Sutrisno (2016:2016), memberikan penjelasan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari individu atau karyawan tersebut: 1) faktor intern a) keinginan untuk dapat hidup b) keinginan untuk dapat memiliki c) keinginan untuk memperoleh penghargaan d) keinginan untuk memperoleh pengakuan 2) faktor ekstern a) kondisi lingkungan kerja b) kompensasi yang memadai. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja digunakan sebagai operasionalisasi variabel, yaitu: 1) gaji tepat waktu 2) rasa aman 3) kerja keras 4) hubungan rekan kerja 5) hubungan dengan atasan 6) prestasi kerja 7) kerjasama 8) pengembangan karir.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2011:28), yaitu: 1) penerangan 2) suhu udara 3) kelembaban 4) sirkulasi udara 5) bising a) lama bunyi b) intensitas kebisingan c) frekuensi 4) penggunaan warna 5) ruang gerak 6) keamanan bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:17), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Dalam penelitian lingkungan kerja, penulis mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan lingkungan non fisik sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian, yaitu: 1) lingkungan kerja fisik: a) penerangan yang baik b) kebersihan perusahaan membuat nyaman c) udara ruang kerja yang sejuk d) Adanya jaminan keamanan lingkungan e) fasilitas memadai f) tidak ada suara bising g) pengharum ruangan 2) lingkungan kerja non fisik: a) hubungan antara sesama karyawan baik.

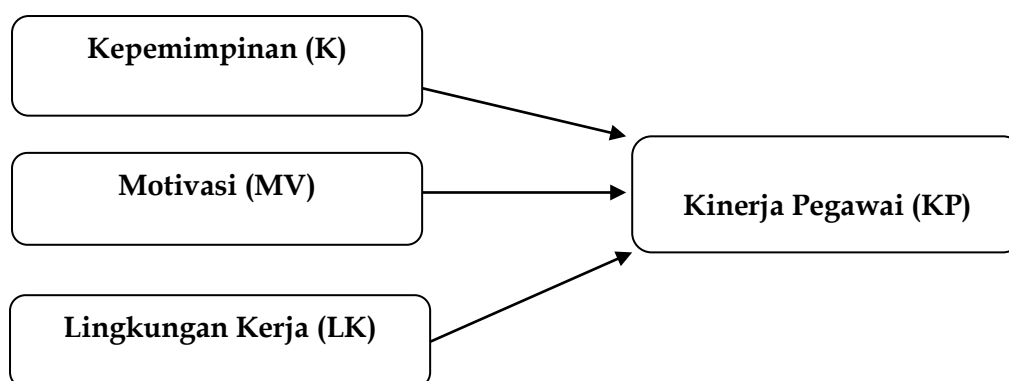
### **Penelitian Terdahulu**

Pertama, Absah dan Lumbanraja (2014), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data yang dapat diperoleh adalah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kedua, Andrew *et al*, (2016) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Agen

Pada AJB Bumiputra 1912 Cabang Tikala. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data yang dapat diperoleh adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan dan signifikan berpengaruh, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Ketiga, Mahajaya dan Subudi (2016) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data yang dapat diperoleh adalah semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, Meisy (2015), dengan penelitian yang berjudul The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline On Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut KCP Likupang). Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis data yang dapat diperoleh pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Rerangka Konseptual**

Rerangka konseptual merupakan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2014:89). Dalam penelitian ini rerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Rerangka Konseptual

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel-variabel independen yang digunakan yaitu:

1. X1 = Kepemimpinan (KP)
2. X2 = Motivasi (MV)
3. X3 = Lingkungan Kerja (LK)

Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (KP)

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robins (2015:249), kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar agar dicapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>**: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai DKRTH Kota Surabaya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi menurut Sutrisno (2016:109), menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DKRTH Kota Surabaya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:16), mengungkapkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan lingkungan organisasi. Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DKRTH Kota Surabaya.

### **Model Penelitian**

Model Analisis Regresi Linier Berganda adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Menurut Ghozali (2013:97), untuk mengetahui pengaruh variabel terikat dan variabel bebas digunakan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat disederhanakan dalam model sistematis sebagai berikut:

$$KP = a + b_1 K + b_2 Mv + b_3 LK + e$$

Kerangan:

KP = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

K = Kepemimpinan

MV = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kasual komparatif. Penelitian kasual komparatif merupakan penelitian dengan karakteristik masalah hubungan sebab akibat anantara dua variabel atau lebih. Adapun metode penelitian ini dengan menggunakan survei yaitu mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk mendapatkan pendapat dari responden yang dijadikan sampel oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2014:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai DKRTH Kota Surabaya yang berjumlah 418 pegawai. Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Sedangkan untuk itu, sampel dalam penelitian ini adalah 81 pegawai DKRTH Kota Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti mengumpulkan data dengan cara mendatangi langsung Kantor DKRTH Kota Surabaya untuk membagikan kuesioner kepada 81 pegawai. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Pertama, kepemimpinan adalah seni dan ilmu untuk mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan hal-hal yang diinginkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dilakukan oleh pimpinan DKRTH Kota Surabaya. Menurut Company Profile DKRTH (2018), Menyebutkan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: 1) menghadiri undangan 2) memberikan bimbingan 3) kerjasama 4) memperoleh informasi 5) menciptakan ide baru 6) mengatasi masalah 7) penampilan 8) mendengarkan usulan 9) simpati.

Kedua, motivasi adalah bentuk semangat kerja yang timbul dari dalam diri pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Motivasi pada DKRTH Kota Surabaya bertujuan untuk meningkatkan semangat dan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Company Profile DKRTH (2018), Menyebutkan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: 1) gaji tepat waktu 2) rasa aman 3) kerja keras 4) hubungan rekan kerja 5) hubungan dengan atasan 6) prestasi kerja 7) kerjasama 8) pengembangan karir.

Ketiga, lingkungan kerja pada DKRTH Kota Surabaya, keadaan yang mempengaruhi kinerja pegawai baik fisik maupun non fisik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan lingkungan fisik dan non fisik menurut Sedarmayanti (2011:26), yaitu: 1) penerangan yang baik 2) kebersihan perusahaan membuat nyaman 3) udara ruang kerja yang sejuk 4) Adanya jaminan keamanan lingkungan 5) fasilitas memadai 6) tidak ada suara bising 7) pengharum ruangan 8) hubungan antara sesama karyawan baik.

Keempat, kinerja adalah hasil kerja (prestasi kerja) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai yang telah ditetapkan oleh DKRTH Kota Surabaya. Dalam penelitian, indikator kinerja yang digunakan berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut (Husein, 2017: 18), yaitu: 1) mutu pekerjaan 2) kejujuran karyawan 3) inisiatif 4) kehadiran 5) sikap 6) kerjasama 7) keandalan 8) pengetahuan tentang pekerjaan 9) tanggung jawab 10) pemanfaatan waktu kerja.

### **Teknik Analisis Data**

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

Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi yang nilai *alpha* sebanyak 5% (*level of significance*) membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = *n*-2. 1) Hasil *r* hitung > *r* tabel = valid (nilai *r* positif) 2) hasil *r* hitung < *r* tabel = tidak valid.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen kuisisioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Suatu instrumen kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

#### **Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2014:206), analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini analisis deskriptif menggunakan analisis rentang skala untuk setiap indikator variabel.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Menurut Ghazali

(2013:97), untuk mengetahui pengaruh variabel terikat dan variabel bebas digunakan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat disederhanakan dalam model sistematis sebagai berikut:

$$KP = a + b_1 K + b_2 Mv + b_3 LK + e$$

Kerangan:

KP = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

K = Kepemimpinan

MV = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

### Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian, dengan kriteria sebagai berikut: 1) jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan data nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat menjelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat 2) jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan data nilainya lebih besar dari nilai signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak dapat menjelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

### Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) lebih menjelaskan kepada kemampuan dari variable independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu), dimana nilai yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independennya dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2013:46). 1) jika R<sup>2</sup> = 1 atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat 2) jika R<sup>2</sup> atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mrnguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan menggunakan model *kolmogrov smirnov* hal ini bertujuan untuk memperkecil kesalahan baku dan dapat mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi linear atau tidak. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila asumsi tidak heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun besar. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut: 1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. 2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.



Pengujian adanya multikolonieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel bebasnya. Untuk melihat apakah ada multikolinearitas dalam penelitian ini maka akan dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya: 1) jika *Variance Inflation Factor* (VIF)  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinearitas 2) jika *Variance Inflation Factor* (VIF)  $\leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t (*test of individual parameter*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara parsial. Dengan asumsi sebagai berikut: a) jika nilai signifikansi dalam *printout* hasil olahan SPSS dalam computer  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima b) jika nilai signifikansi dalam *printout* hasil olahan SPSS dalam computer  $< 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Dalam penelitian ini hasil uji validitas data dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 24.0, maka di peroleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keputusan
Kepemimpinan	Kp1	0.481	0.212	Valid
	Kp2	0.535		Valid
	Kp3	0.621		Valid
	Kp4	0.554		Valid
	Kp5	0.537		Valid
	Kp6	0.567		Valid
	Kp7	0.548		Valid
	Kp8	0.655		Valid
	Kp9	0.553		Valid
Motivasi	Mv1	0.490	0.212	Valid
	Mv2	0.621		Valid
	Mv3	0.532		Valid
	Mv4	0.467		Valid
	Mv5	0.580		Valid
	Mv6	0.575		Valid
	Mv7	0.520		Valid
	Mv8	0.493		Valid
Lingkungan Kerja	Lk1	0.358	0.212	Valid
	Lk2	0.536		Valid
	Lk3	0.519		Valid
	Lk4	0.363		Valid
	Lk5	0.427		Valid
	Lk6	0.319		Valid
	Lk7	0.397		Valid
	Lk8	0.516		Valid
Kinerja Pegawai	K1	0.514	0.212	Valid
	K2	0.511		Valid
	K3	0.558		Valid

K4	0.233	Valid
K5	0.311	Valid
K6	0.437	Valid
K7	0.617	Valid
K8	0.591	Valid
K9	0.315	Valid
K10	0.432	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ . Sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Parameter	Keputusan
Kepemimpinan	0.845		Valid
Motivasi	0.816	0.60	Valid
Lingkungan Kerja	0.735		Valid
Kinerja Pegawai	0.778		Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa cronbach's alpha kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Stan. Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0.412	0.384	
Kepemimpinan	0.202	0.095	0.192
Motivasi Kerja	0.237	0.111	0.215
Lingkungan Kerja	0.469	0.118	0.469

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KP = 0,412 + 0,202 K + 0,237 Mv + 0,469 LK + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki nilai konstanta sebesar 0,412. Artinya, jika variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sama dengan 0 maka kinerja pegawai sebesar 0,412. Koefisien regresi berilai positif pada koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Hasil uji F pada kelayakan model (*goodness of fit*) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Statistik F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.938	3	3.646	38.605	.000 <sup>b</sup>
Residual	7.745	82	.094		
Total	18.683	85			

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, nilai tersebut kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat menjelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

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

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5, sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.570	.30732	1.442

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5, nilai R square adalah sebesar 0,585 atau 58,5%. Artinya, variabel bebas memiliki kemampuan sebesar 58,5% dalam menjelaskan variabel terikat.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Hasil pengujian data normalitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 6, sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		86
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0.30184828
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.068
	<i>Positive</i>	0.040
	<i>Negative</i>	-0.068
<i>Test Statistic</i>		0.068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.200

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai *asymp sig 2-tailed* adalah 0,200, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Hasil uji multikolonieritas ditunjukkan pada tabel 7, sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

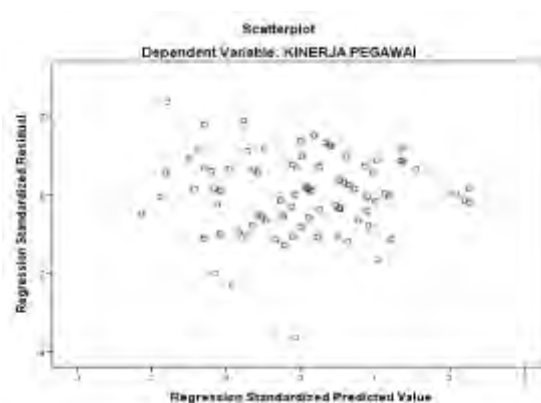
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepemimpinan	1,605	0,623	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	2,007	0,498	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	2,745	0,364	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa nilai VIF ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja adalah kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar 2 dengan grafik *scatterplot*, sebagai berikut:



**Gambar 2**

Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model penelitian

### Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji hipotesis (uji t) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 8 dibawah, sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	t	Sig.	Parameter	Keputusan
Kepemimpinan	2.130	.036	0.05	Signifikan
Motivasi	2.134	.036	0.05	Signifikan
Lingkungan Kerja	3.982	.000	0.05	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan uji hipotesis (uji t), analisis hasilnya adalah sebagai berikut: Pertama, pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja, hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,036 yang merupakan lebih kecil daripada 0,05. Kedua, pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,036 yang lebih kecil daripada 0,05. Ketiga, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Pada penelitian ini nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,036. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara positif kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Absah dan Lumbanraja (2014), membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Andrew *et al*, (2016), Muhaja dan Subudi (2016), dan Meisy (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan contoh dan motivasi dalam kinerja. Dari kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi karyawan itulah yang mampu memperkuat kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pada penelitian ini, pengaruh motivasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,036. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai DKRTH merasa pemberian gaji sudah tepat waktu, adanya rasa aman saat bekerja, kerja keras merupakan sifat yang mencerminkan motivasi bekerja, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja serta dengan atasan. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh sebuah prestasi dan pengembangan karir.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Mahajaya dan Subudi (2016), membuktikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat berupa penghasilan yang layak, pujian dari pimpinan, pemberian bonus, dan lain-lain yang secara moral sebagai pesemangat dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pada penelitian ini, lingkungan kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini pegawai DKRTH kota Surabaya merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja. Lingkungan kerja memiliki penerangan yang baik, yaitu tidak terlalu terang dan tidak gelap sehingga pegawai dapat fokus dalam menjalankan pekerjaan, selain itu ruangan kerja bersih, udara yang sejuk serta ruangan yang selalu wangi menjadi faktor penyebab pegawai tetap fokus bekerja. Pegawai juga tidak merasa takut akan ancaman lingkungan karena terdapat petugas keamanan yang selalu siap siaga dalam menjaga keamanan lingkungan. Fasilitas merupakan hal yang sangat mendukung akan kinerja pegawai telah memadai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meisy (2015), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mencerminkan bahwa jika

kepemimpinan DKRTH kota Surabaya berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai DKRTH kota Surabaya akan mengalami peningkatan (2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mencerminkan semakin tinggi motivasi bekerja pegawai DKRTH kota Surabaya maka semakin baik pula kinerja pegawai DKRTH kota Surabaya (3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja DKRTH kota Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai DKRTH kota Surabaya.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu, kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja. (2) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuisioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dari peneliti yaitu sebagai berikut: (1) Bagi pihak DKRTH kota Surabaya, dapat tetap mempertahankan kualitas kepemimpinan agar tetap dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hal hal yang dapat menggugah motivasi pegawai serta lingkungan kerja juga sebaiknya dipertahankan (2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk menganalisis faktor-faktor lain diluar model yang dapat meningkatkan kinerja pegawai DKRTH kota Surabaya (3) Bagi Kepala Pimpinan DKRTH harus bisa menyelesaikan masalah apabila didalam pekerjaan menemui kendala dan harus bisa menemukan solusi agar pekerjaan bisa cepat diselesaikan dan pimpinan harus bisa memotivasi para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya serta mampu memfasilitasi seperangkat alat kerja yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja para pegawai DKRTH Kota Surabaya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Absah, Y. P. Lumbanraja. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. 1(1): 5-7.
- Andrew, C. J. Adolfina. dan N.T. Rita. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputra 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(01): 6-10.
- Company Profile DKRTH. 2018. Surabaya.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Husein, Umar. 2017. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mahajaya, G. R. dan M. Subudi. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(5): 3-5.
- Mandar Maju. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

- Meisy, S. 2015. The Influence Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang. *Jurnal International Business Administration (IBA)*. 1(4):8.
- Notoatmojo, S. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robins, S. dan A.J. Timothy, 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung.
- Sholehuddin. 2008. Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif. Inti Media. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan Belas. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia. Jakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Press. Jakarta.