

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNG ANYAR SURABAYA

Kadek Aria Mandala  
Ariamandala21@gmail.com  
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of leadership, work discipline, motivation, and work environment on employees' performance at Kecamatan office, Gunung Anyar Surabaya. Moreover, the research was quantitative. Furthermore, the population was employees of Kecamatan office, Gunung Anyar Surabaya. Additionally, the research used all members of the population which consists of 36 employees. In addition, the instrument test used a validity and reliability test. Meanwhile, the data analysis technique used multiple linear regression. The research result concluded that leadership had a significant effect on employees' performance. Likewise, work discipline had a significant effect on employees' performance. On the other hand, motivation had an insignificant effect on employees' performance. Likewise, the work environment had an insignificant effect on employees' performance. In suggestion, there should be a proper salary which was suitable, safety guarantees such as health insurance, a comfortable work environment for employees, and a good work environment related to employees' relationship.*

*Keywords: leadership, work discipline, motivation, work environment, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan seluruh sampel yaitu sebanyak 36 orang karyawan. Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan pada teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini perlu ditingkatkan pada pemberian gaji yang sesuai, jaminan keamanan seperti kesehatan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, dan lingkungan kerja yang baik dalam hubungan antar karyawan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan kualitas pelayanan sebuah lembaga merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah manajemen organisasi disebuah instansi kelembagaan baik swasta maupun pemerintahan. Pelayanan yang baik terhadap masyarakat menunjukkan kinerja pegawai atau karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik

Kinerja karyawan pada kantor kecamatan merupakan bagian penting yang perlu sangat diperhatikan oleh seluruh karyawan yang ada di dalamnya. Karena setiap kinerja yang dilakukan akan selalu menjadi tolak ukur dalam sebuah pencapaian. Setiap kinerja yang dilakukan oleh karyawan juga selalu mempunyai beberapa kriteria yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang ada di tempat kerja. Salah satu hal yang menjadi bagian penting adalah sebuah potensi atau kemampuan pada masing-masing individu yang dimana

kemampuan tersebut akan membantu mendorong karyawan untuk dapat melakukan setiap aktivitas pekerjaan secara maksimal, sehingga mendapatkan hasil yang baik.

Melalui wawancara dengan salah satu karyawan ada beberapa informasi yang saya peroleh yaitu adanya pengambilan keputusan sepihak yang dilakukan pemimpin dengan tidak melibatkan karyawan di dalamnya. Hal tersebut menunjukkan dimana adanya komunikasi yang kurang antara pimpinan dan karyawan.

Lingkungan Kerja pada kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya ada beberapa kondisi yang tidak kondusif yaitu adanya karyawan yang suka mengobrol antar karyawan dengan nada keras disaat jam kerja sehingga membuat karyawan lain menjadi tidak konsentrasi dalam mengerjakan tugasnya. Ruangan yang panas dikarenakan dalam satu ruangan terdapat 4-5 karyawan dan hanya memfasilitasi 1 kipas angin berukuran sedang, lalu menyediakan komputer yang terbatas sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat, tetapi harus terhambat oleh fasilitas yang ada.

Motivasi menjadi permasalahan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya yaitu beberapa karyawan mengalami penurunan dalam menyelesaikan permasalahan karena tidak adanya motivasi yang dapat dicapai didalam Kantor Kecamatan seperti kenaikan gaji, tunjangan kesehatan, dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja antar karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya memiliki permasalahan diantaranya yaitu karyawan yang mengeluh mengenai karyawan lain yang masuk kerja terlambat, keluar kantor tanpa izin, dan tidak masuk kerja tanpa izin. Hal ini dapat menimbulkan kesan yang tidak disiplin antar karyawan dan dapat menimbulkan budaya yang tidak baik pada kantor kecamatan seperti menganggap hal tersebut menjadi hal yang wajar dan karyawan lain menjadi ikut-ikutan untuk datang terlambat, keluar kantor tanpa izin, dan tidak masuk kerja tanpa izin.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan pada Bab 1, maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu “ **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya**”.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan diatas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya? (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya? (4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya? Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya? (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya? (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya? (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya?

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan**

Menurut (Rivai, 2014:42) kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh terhadap bawahan agar tercapai tujuan organisasi atau dapat juga dikatakan yaitu kepemimpinan adalah suatu tindakan dan strategi yang banyak digunakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi dan bawahannya. Pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap perubahan dan kemajuan organisasi.

## **Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016:193) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa adanya dukungan disiplin kerja karyawan yang baik dan taat terhadap tata tertib organisasi, suatu organisasi akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja yang terbentuk pada setiap karyawan akan menciptakan dampak yang positif bagi setiap kinerja karyawan pada organisasi.

## **Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2011:143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017:27) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka serta lingkungan yang mendukung akan berpengaruh terhadap efektivitas karyawan.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Kualitas karyawan yang dimaksud dapat dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan kuantitas dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut.

## **Penelitian Terdahulu**

Pertama, Sidanti dan Heny (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." Menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Disiplin Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja. Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

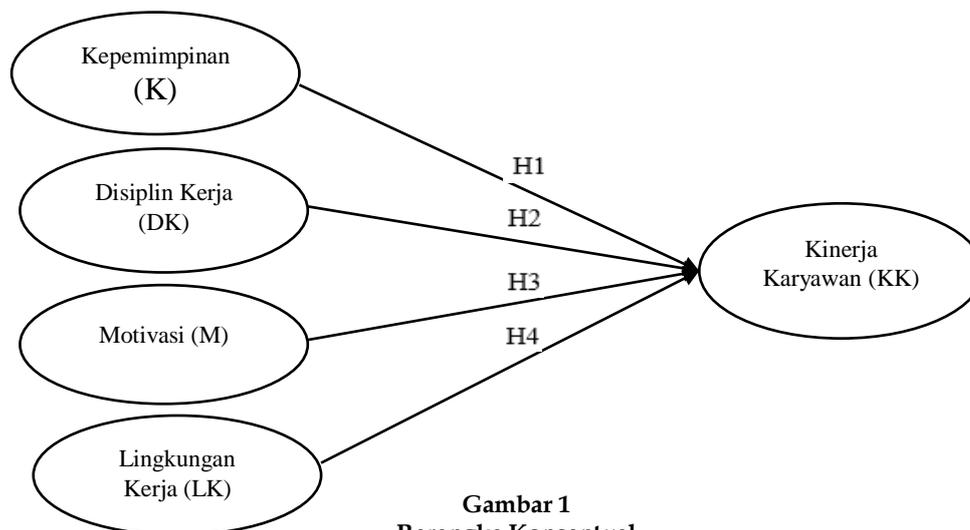
Kedua, Adha, et al. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." Menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Kuddy dan Andarias (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua." Menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

Keempat, Bagus, et al. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi

Pendidikan.” Menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Ilham Khaliq dan Marnis (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.” Menyimpulkan bahwa Pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin merupakan sebagai penentu tujuan dalam organisasi, hal ini dalam keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam meningkatkan segala sumber daya yang dipimpinya. Tugas seorang camat bukanlah hal mudah dan untuk menjalankannya, camat dituntut untuk dapat memiliki kualitas kepemimpinan yang baik. Menurut (Wiyana, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Giantoro dan (Haryadi, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan (K) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Semakin baik tingkat kedisiplinan yang ada maka akan semakin baik kinerja yang dicapainya. Menurut (Sutrisno, 2013:101) kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan yang ditetapkan diorganisasi dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan perlu diterapkan dengan baik dalam suatu organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Menurut Wiyana et al. (2016) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut (Anam, 2018) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2: Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan penggerak yang baik yang dapat menimbulkan adanya keinginan seorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2015:117) motivasi merupakan suatu perangsang untuk berkeinginan dan dapat dikatakan sebagai daya penggerak kemauan seorang untuk bekerja. Menurut Sya'roni et al. (2018) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian (Karami et al. 2013) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi (M) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan semua yang ada dalam lingkup sekitar pekerja yang bisa mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Sedarmayanti, 2012:29) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tertentu. Dalam jurnal yang dilakukan penelitian oleh Wiyana et al. (2016) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sampurno dan Agus, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap karyawan di Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi meliputi pengungkapan pada pemecahan masalah yang ada pada waktu sekarang berdasarkan data yang actual, yaitu dengan menyajikan data dan menginterpretasikannya. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

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

(Sugiyono, 2014:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2014:73) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012:122) bahwa dalam penggunaan sampel ini dapat dikatakan bekerja apabila semua anggota termasuk didalamnya. Dan pada penelitian yang dilakukan ini peneliti menggunakan sampel dengan jumlah 36 karyawan pada Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik penelitian ini menggunakan skala likert, menurut (Sugiyono, 2014:86) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban dari setiap indikator yang menggunakan skala likert akan mempunyai skor yaitu dari tertinggi hingga terendah, antara lain: (1) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5 (2) Setuju (S) dengan skor 4 (3) Cukup Setuju (CS) dengan skor 3 (4) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 (5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

### Jenis Data

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah dengan menggunakan jenis data kuantitatif. (Sugiyono, 2018:8) mengungkapkan bahwa apabila peneliti melakukan penelitian dengan jumlah pada sampel tertentu maka dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandas pada sebuah filsafat yang bernama potivisme, dimana pada pendekatan ini melibatkan angka dan juga analisa secara statistik yang mana hasil kerjanya didapat dengan menggunakan kuisisioner.

### Sumber Data

Sumber data yang dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pada data primer dimana peneliti mendapatkan data responden dengan cara menyebarkan kuisisioner yang akan diisi oleh responden sebagai bentuk jawaban. Sebagai hasil dari jawaban responden pada penelitian ini juga diperoleh dengan cara melalui sebuah tanggapan oleh karyawan pada kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya sebagai objek penelitian dan menggunakan data dokumen.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah data yang telah diuji kualitasnya untuk memastikan apakah data dalam penelitian ini layak digunakan sebagai input analisis.

### Uji Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang optimal maka harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu, sebelum melakukan uji statistik. Kegunaan uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk mengukur setiap pertanyaan agar tidak menyimpang dan menghasilkan hasil yang optimal.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah data kuesioner tersebut valid atau belum. Kuesioner sebagai bentuk kevalidan adalah apabila pertanyaan yang dibuat penulis mampu untuk mengungkap sesuatu yang belum diketahui sebelumnya dan akan terlihat hasilnya dengan menggunakan kuisisioner (Ghozali, 2018:33). Uji validitas digunakan untuk dapat membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel yang mana *degree of freedom* ( $n=30$ ), dan  $n$  menunjukkan jumlah sampel. Dengan  $df$  30 dan  $\alpha$  0,05 maka akan didapat  $r_{tabel}=0,361$ . Dikatan validitas apabila dalam pengujiannya terjadi sebuah hubungan, dimana  $r_{xy} > r_{tabel}$  *product moment* dan pada taraf  $\alpha = 0.05$  berarti item dinyatakan valid. Dan untuk menunjukkan hasil Valid atau tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikan 5% dengan nilai kritisnya adalah sebagai berikut: (a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel penelitian tersebut valid. (b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel penelitian tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten.

(Indrawan dan Yuniawati, 2017:125). Untuk menguji reliabilitas maka program yang akan digunakan adalah program *SPSS for windows*. Aspek reliabilitas bisa dilihat dari nilai

alpha, jika nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Apabila suatu kuesioner nantinya dikatakan reliabel atau handal apabila adanya kekonsistenan pada jawaban narasumber yang apabila saat menjawab pertanyaan berikutnya tetap dengan jawaban yang sama (tetep berkaitan) dan dilakukan hingga seterusnya menurut (Ghozali 2018:45).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan ninalinya), jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua menurut (Sugiyono, 2010:277).

Dalam penelitian ini, pengaruh antar variabel independen terdiri dari kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1K + b_2DK + b_3M + b_4LK + e$$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Kepemimpinan
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Motivasi
- b<sub>4</sub> = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- K = Kepemimpinan
- DK = Disiplin Kerja
- M = Motivasi
- LK = Lingkungan Kerja
- e = Estimasi Error

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi menurut (Ghozali, 2011:97) dalam analisis R<sup>2</sup> ini berfungsi sebagai alat ukur yang nantinya dapat dilakukan dalam melihat sebuah pengaruh yang dilakukan peneliti yang mana pada variabel independen yang meliputi kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dan dependen yaitu kinerja karyawan.

### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji kelayakan model adalah pengujian koefisien antara regresi secara simultan. Dengan melibatkan sebuah pengujian dalam mencari pengaruh pada semua variabel dimana variabel tersebut adalah variabel independen yang sudah ada terhadap variabel dependen secara bersamaan menurut (Sugiyono, 2014:257). Uji kelayakan model dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan F > 0,05 menunjukkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja tidak layak untuk digunakan dalam model penelitian.
- b. Jika nilai signifikan F < 0,05 menunjukkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja layak untuk digunakan dalam model penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan data kuesioner sehingga perlu ketepatan dalam hasil yang akan dianalisis. Variabel yang akan digunakan sebagai uji asumsi klasik yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Uji asumsi klasik perlu dilakukan agar dapat mengetahui apakah data-data yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat untuk menuju analisis lebih lanjut. Berikut ini adalah beberapa langkah-langkah dalam pengujian yaitu:

### 1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas peneliti dapat melakukannya untuk dapat mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik.

Menurut (Ghozali, 2016:156) pada pengerjaannya terjadi dua situasi dimana adanya penyebaran titik secara diagonal yang mana polanya akan mengikuti juga pola garis tersebut maka dapat dikatakan akan menjadi normal dan memenuhi normalitas. Berbeda lagi apabila terjadi penyebaran titik tidak secara diagonal yang mana polanya menjauhi garis maka dapat dikatakan tidak menjadi normal dan tidak memenuhi normalitas. Menurut (Ghozali, 2013:160) teknik pengujian dalam penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan One Sample Kolmogorov Smirnov Test sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Pada model regresi ini akan terjadi dua situasi dimana dikatakan tepat apabila tidak adanya hubungan yang melibatkan variabel independen, namun jika terjadi hubungan antar variabel independen maka akan terjadi ketidak orthogonal, yang mana akan digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF).

Jika VIF (variance inflation factor)  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas.

Jika VIF (variance inflation factor)  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

Jika tolerance value  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

Jika tolerance value  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamat lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan olah gambar scatterplot. Uji Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila:

- a. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul, hanya di atas atau di bawah.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik tidak berpola.

## Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau yang dapat dikatakan sebagai uji t adalah untuk melihat ada tidaknya hubungan satu sama lain yang terjadi pada variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  (5%) pada taraf yang signifikan. Adapun syarat-syarat untuk memenuhi keputusan tersebut yaitu: (a) Jika nilai signifikan  $t < 0,05$  maka  $H_0$  akan ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat dikatakan bahwa K, DK, M dan LK berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Jika nilai signifikan  $t > 0,05$  maka  $H_0$  akan diterima dan  $H_1$  akan ditolak. Dapat dikatakan bahwa K, DK, M dan LK tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah data kuesioner tersebut valid atau belum. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel dan bernilai positif maka item pertanyaan tersebut valid, dan jika r hitung negatif dan lebih kecil dari pada r tabel maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (K)	K.1	0.840	0.329	Valid
	K.2	0.755	0.329	Valid
	K.3	0.822	0.329	Valid
	K.4	0.648	0.329	Valid
	K.5	0.695	0.329	Valid
	K.6	0.744	0.329	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0.811	0.329	Valid
	DK.2	0.858	0.329	Valid
	DK.3	0.662	0.329	Valid
	DK.4	0.776	0.329	Valid
	DK.5	0.803	0.329	Valid
Motivasi (M)	M.1	0.468	0.329	Valid
	M.2	0.655	0.329	Valid
	M.3	0.511	0.329	Valid
	M.4	0.719	0.329	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0.795	0.329	Valid
	LK.2	0.837	0.329	Valid
	LK.3	0.587	0.329	Valid
	LK.4	0.807	0.329	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0.626	0.329	Valid
	KK.2	0.783	0.329	Valid
	KK.3	0.761	0.329	Valid
	KK.4	0.822	0.329	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Pada Tabel 1 di atas uji validitas dari seluruh variabel dengan jumlah 23 item mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.329), berarti hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk tingkat konsistensi dari responden sehingga data yang diperoleh sama atau konsisten. Dengan teknik *Cronbach Alpha* suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila koefisien lebih dari 0,60.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kepemimpinan	0,831	Reliabel
Disiplin Kerja	0,833	Reliabel
Motivasi	0,639	Reliabel
Disiplin Kerja	0,755	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,776	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients B	t	sign
(Constant)	-2,587	-823	,417
Kepemimpinan	,419	2,401	,023
Disiplin Kerja	,613	2,951	,006
Motivasi	,432	1,686	,102
Lingkungan Kerja	-,408	-1,150	,259

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

$$KK = -2,587 + 0,419K + 0,613DK + 0,432M - 0,408LK + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas dapat memberikan penjelasan yaitu:

- Berdasarkan nilai konstanta memiliki nilai negatif sebesar -2.587. Tanda negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah antara variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) tidak sama dengan 0.
- Berdasarkan nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (K) yaitu sebesar 0,419. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,419 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap atau konstan.
- Berdasarkan nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (DK) yaitu sebesar 0,613. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,613 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap atau konstan.
- Berdasarkan nilai koefisien regresi pada variabel motivasi (M) yaitu sebesar 0,432. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,432 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap atau konstan.
- Berdasarkan nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (LK) yaitu sebesar -0,408. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,408 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap atau konstan.

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

Tabel 4  
Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,629	1,50387

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya diperoleh nilai R-square sebesar 0,672 atau 67,2% yang menunjukkan bahwa variabel bebas dapat memberikan pengaruh yang kuat bagi variabel terikat. Untuk sisanya 32,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

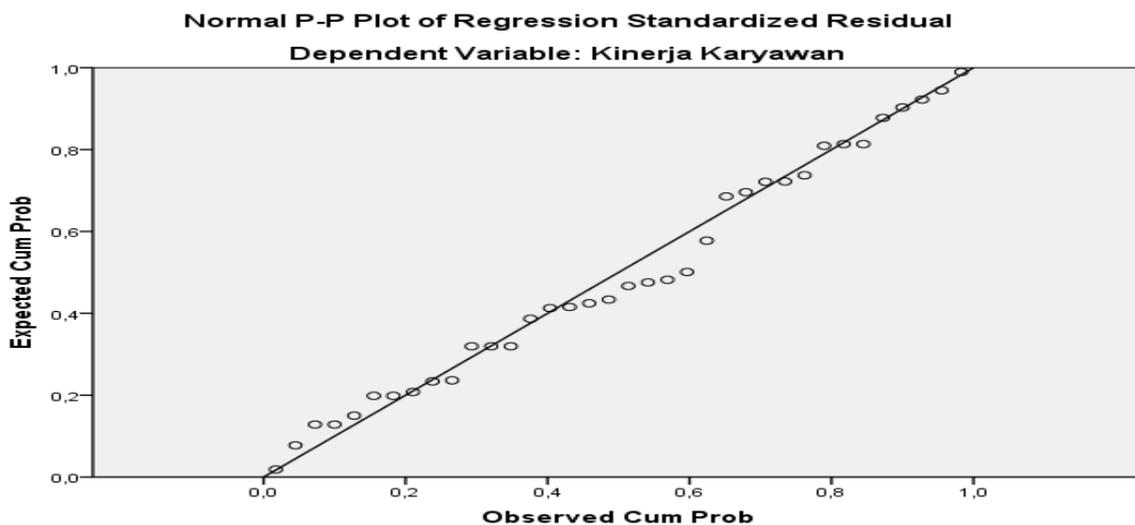
Tabel 5  
Hasil Uji Kelayakan Model (uji F)

Model		Sum Of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,528	4	35,882	15,866	,000 <sup>a</sup>
	Residual	70,111	31	2,262		
	Total	213,639	35			

Sumber: Data Prime yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model (uji f) signifikan dan variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

### Uji Asumsi Klasik



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Gambar 2  
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Berdasarkan pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, yang berarti pola distribusi dikatakan normal dan model regresi memenuhi asumsi klasik.

Tabel 6  
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov-Test	Unstandardized Residual	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	,775	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

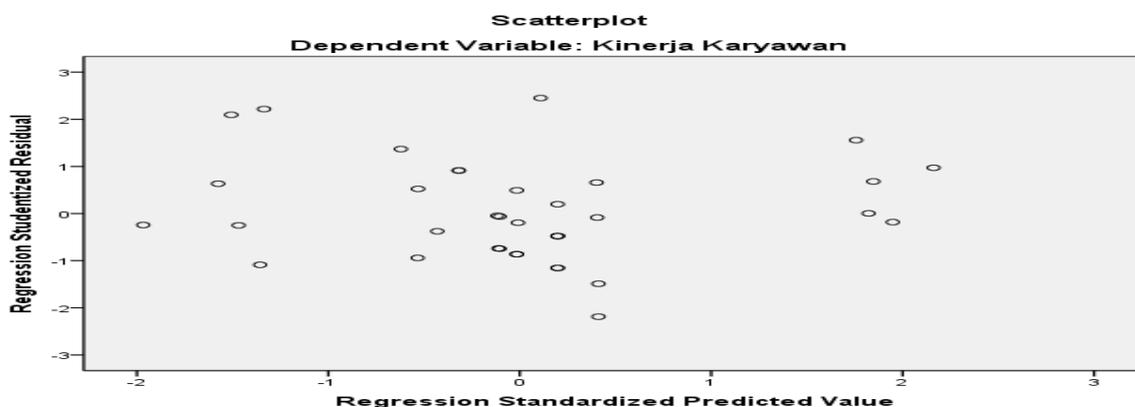
Berdasarkan pada Tabel 6 diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,775 dan nilai tersebut lebih dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pada uji *kolmogorov smirnov* memenuhi hasil kriteria normalitas dan variabel independen dan variabel dependen terdistribusi normal.

Tabel 7  
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	,260	3,847
Disiplin Kerja	,250	3,993
Motivasi	,604	1,656
Lingkungan Kerja	,118	8,497

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja) memiliki VIF (*Variance Inflation Factor*) yang lebih kecil dari 10, dan memiliki *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Berdasarkan model regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Gambar 3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, titik-titik tersebut tidak membentuk pola bergelombang dan tidak mengumpul pada satu titik. Berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau yang dapat dikatakan sebagai uji t merupakan pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) guna untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) tersebut dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

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

Model	t	Sig.	( $\alpha$ )	Keterangan
Kepemimpinan	2.401	,023	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	2.951	,006	0,05	Signifikan
Motivasi	1.686	,102	0,05	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	-1.159	,259	0,05	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan hasil uji hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan (K) terhadap kinerja karyawan (KK)

Berdasarkan pada tabel 21 menunjukkan bahwa kepemimpinan memperoleh nilai 0,023 dan pada nilai koefisien sebesar 2.401. Hal ini menunjukkan bahwa 0,023 lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

2. Pengaruh disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK)

Berdasarkan pada tabel 21 menunjukkan bahwa kepemimpinan memperoleh nilai 0,006 dan pada nilai koefisien sebesar 2.951. Hal ini menunjukkan bahwa 0,006 lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

3. Pengaruh motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK)

Berdasarkan pada tabel 21 menunjukkan bahwa kepemimpinan memperoleh nilai 0,102 dan pada nilai koefisien sebesar 2.951. Hal ini menunjukkan bahwa 0,102 lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

4. Pengaruh lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK)

Berdasarkan pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa kepemimpinan memperoleh nilai 0,259 dan pada nilai koefisien sebesar -1.159. Hal ini menunjukkan bahwa 0,259 lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja bernilai negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh kepemimpinan (K) terhadap kinerja karyawan (KK) Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,419, dan nilai signifikan pada uji parsial sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Apabila pada penelitian ini terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,419.

### 2. Pengaruh disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,613, dan nilai signifikan pada uji parsial sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Apabila pada penelitian ini terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,613.

### **3. Pengaruh motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,432, dan nilai signifikan pada uji parsial sebesar 0,102 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Apabila pada penelitian ini terjadi peningkatan motivasi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,432.

### **4. Pengaruh lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK) Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi (beta) sebesar -0,408, dan nilai signifikan pada uji parsial sebesar 0,259 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Apabila pada penelitian ini terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,408.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Hasil penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model (uji f), dan uji hipotesis (uji t). Diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. (3) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa, perubahan yang mengalami peningkatan atau penurunan motivasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan atau bahkan memberikan pengaruh yang sangat kecil. (4) Lingkungan kerja bernilai negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa, perubahan yang mengalami peningkatan atau penurunan lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan atau bahkan memberikan pengaruh yang sangat kecil.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti terhadap objek penelitian yaitu: (1) Pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar Surabaya sebaiknya lebih meningkatkan kinerja karyawan dari segi motivasi dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat menjadi lebih baik. (2) Agar variabel seperti kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang telah diteliti ini dapat menjadi acuan yang baik dalam memberikan pengaruh kinerja terhadap karyawan sehingga tercipta keseimbangan dalam melakukan pekerjaan. (3) Pada Kantor Kecamatan Gunung Anyar

Surabaya sebaiknya lebih memperhatikan dari segi jaminan keamanan seperti tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan dana pensiun pada karyawan agar dapat memberi motivasi lebih terhadap karyawan dalam kinerjanya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti yaitu variabel yang digunakan sebanyak 4 variabel independen sedangkan masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti jadi penelitian ini dibatasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 1-47.
- Anam, C. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01.
- Bagis, Fatmah, Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2).
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawan, R dan Y. Poppy. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Cetakan Ketiga. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Belas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Karami, Amin, Hossein Rezaei Dolatabadi dan Saeed Rajaeepour. 2013. Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No.9.

- Khaliq, Ilham dan Marnis (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Kabupaten Indragiri Hulu". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII No. 1.
- Kuddy, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis* 1(2).
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sampurno, D. dan A. Wibowo. 2015. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Gurudi Smk Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* 3(2): 165-180.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*. 9(1): 44-53.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesembilan Belas. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sya'roni., Herlambang dan Cahyono. 2018. Dampak Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 8 (2).
- Wiyana, A., A Suddin dan SL. Triyaningsih. 2016. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 10(1): 95-105.