

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN BULAK**

SURABAYA

Bayu Bantara¹

Email: bantarabayu09@gmail.com

Susanto Soekiman²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Bulak Surabaya. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah 35 Pegawai Di Kelurahan Bulak Surabaya. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah dengan metode *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kelurahan Bulak Surabaya (thitung > ttabel 2.146 > 2.039) dengan signifikansi 0.040 < 0.05, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kelurahan Bulak Surabaya (thitung > ttabel 2.868 > 2.039) dengan signifikansi 0.007 < 0.05, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kelurahan Bulak Surabaya (thitung > ttabel 2.868 > 2.039) dengan signifikansi 0.002 < 0.05. (4) Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kelurahan Bulak Surabaya (Fhitung > Ftabel 19.048 > 3.29) dengan signifikansi 0.000 < 0,05.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the influence of leadership, work environment, and work discipline on employee performance in Bulak Village Surabaya. This type of research uses a quantitative approach and uses primary and secondary data. The population of this study were 35 employees in Bulak Village Surabaya. The sampling technique in this study uses saturated sampling, which is a sampling technique that makes all members of the population a sample. Data collection through interviews and questionnaires. The analytical method used is the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) method. The results of this study indicate that: (1) The influence of leadership has a positive and significant effect on employee performance in the Bulak sub-district, Surabaya (tcount > ttable 2.146 > 2.039) with a significance of 0.040 < 0.05, (2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance in Bulak sub-district Surabaya (tcount > ttable 2.868 > 2.039) with a significance of 0.007 < 0.05, (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance in

Bulak sub-district Surabaya ($t_{count} > t_{table} 2.868 > 2.039$) with a significance of $0.002 < 0.05$. (4) The influence of leadership, work environment, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance in Bulak sub-district Surabaya ($F_{count} > F_{table} 19,048 > 3.29$) with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Leadership; Work Environment; Work Discipline; and Employee Performance.*

I. LATAR BELAKANG

Dalam rangka tercapainya tujuan pemerintah dengan efisien dan efektif, hendaknya dibentuk organisasi yang berhubungan dengan masing-masing fungsi secara terkontrol. Organisasi ini merupakan kesatuan fungsi-fungsi, sehingga setiap kegiatan atau operasi pemerintahan akan saling berhubungan antara fungsi-fungsi ini. Salah satu kelurahan yang memiliki sistem administrasi kelurahan adalah Kantor Kelurahan Bulak, Surabaya. Saat ini Kantor Kelurahan Bulak, Surabaya sedang melakukan pergantian lurah, hal ini menyebabkan beberapa perubahan yang cukup berdampak pada kinerja pegawai salah satunya dibagian administrasi layanan masyarakat yang terlalu menunda-nunda pekerjaan. Lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Bulak Surabaya kurang nyaman bagi tempat kerja pegawai. Disiplin kerja di Kantor Kelurahan Bulak Surabaya banyak pegawai yang tidak disiplin.

Upaya yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan tersebut harus mampu memberikan motivasi yang tinggi kepada sumber daya manusia agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, ketiga faktor ini berperan sangat penting dalam produktifitas dan keefektifitasan dalam sebuah organisasi.

Kepemimpinan Menurut Kartono (2014:71) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2017:25) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Disiplin Kerja menurut Edi Sutrisno (2011:86) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kinerja Pegawai menurut Robbin (2016:260) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan kantor Kelurahan Bulak Surabaya. Kelurahan Bulak Surabaya merupakan salah satu kantor administrasi pelayanan publik yang berlokasi di Jl. Kyai Tambak Deres 4 Kenjeran, Surabaya. Tujuan Kelurahan Bulak Surabaya membantu masyarakat dalam pengurusan administrasi yang dibutuhkan. Dengan adanya tujuan tersebut diharapkan Kelurahan Bulak Surabaya dapat membantu pemerintahan Surabaya untuk mewujudkan tujuan.

Berdasarkan wawancara yang telah saya lakukan di Kelurahan Bulak

Surabaya ditemukan adanya beberapa masalah yang di alami oleh pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya. Dalam 5 bulan terakhir terdapat pegawai yang datang terlambat, hal ini dapat di buktikan salah satu contoh keterlambatan yang dilakukan oleh para pegawai adalah terlambatnya masuk jam kerja dan waktu selesai jam istirahat.

Hal tersebut menjadi acuan penelitian ini untuk menjadikan masalah yang dialami oleh para pegawai pada Kelurahan Bulak Surabaya. Bila dilihat dari perspektif kinerja pegawai terlihat bahwa pegawai yang tidak nyaman terhadap lingkungan kerja akan cenderung melanggar kedisiplinan. Serta pengaruh kepemimpinan dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik.

Permasalahan dalam penelitian ini antara lain :Apakah pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya?, Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya?, Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya?, Apakah pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya ?

Penelitian ini mempunyai tujuan : 1.Untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya, 2. Untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya, 3. Untuk menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya, 4. Untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:71) Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan Menurut (Wirawan 2014) kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Indikator Kepemimpinan menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapaindikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3)Kemampuan komunikasi
- 4)Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5)Tanggung jawab
- 6)Kemampuan Mengendalikan Emosional

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Nitisemito,2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017) Indikator lingkungan kerja adalah :

- 1) Lingkungan kerja Fisik
 - a)Penerangan cahaya
 - b)Temperatur
 - c)Kelembaban
 - d)Sirkulasi Udara
 - e)Kebisingan
 - f)Bau-bauan
 - g)Tata warna
 - h)Dekorasi tata letak
 - i)Musik
 - j)Keamanan

- 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a)Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b)Hubungan kerja antar rekan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011:86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut (Siagian, 2013) Mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Indikator Disiplin Kerja menurut Soedjono (2002:72) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1)Ketepatan waktu.
- 2)Tata cara berpakaian.
- 3)Penggunaan alat kantor.
- 4)Ketaatan pada peraturan.
- 5)Tanggung jawab yang tinggi.

Kinerja Pegawai

Menurut (Robbin, 2016:260) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Indikator Kinerja Pegawai menurut Robbins

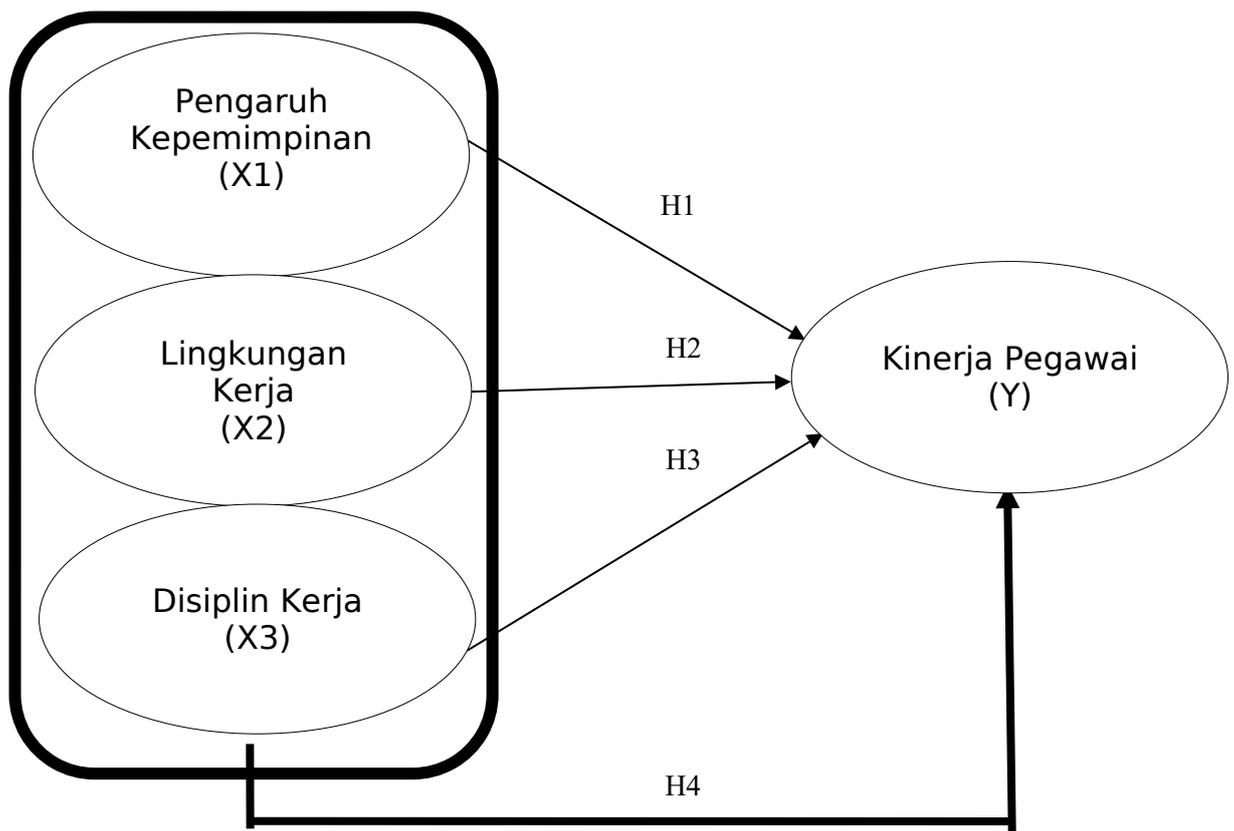
(2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1)Kualitas Kerja
- 2)Kuantitas
- 3)Ketepatan Waktu
- 4)Efektifitas
- 5)Kemandirian

Kerangka Konseptual

Kerangka Konsep dari penelitian ini adalah melihat adanya Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentangadanya keterkaitan antara Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

————— : pengaruh secara parsial

—————> : pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Onsardi et al, 2020).

H1 : Diduga pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya.

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya.

H4 : Diduga Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Menurut Sugiyono (2015) definisi dari variabel penelitian yaitu suatu sifat atau nilai dari sesuatu, objek atau kegiatan yang memiliki variasi antara satu sama lainnya yang ditetapkan oleh peneliti untuk membantu dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknis. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu variabel *independen* dan *dependen*. Variabel bebas merupakan variabel independen dapat menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel *dependen* (terikat) merupakan perangkat atau karakteristik yang mempengaruhi sebuah variabel *independen* (bebas). Adapun penjelasan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja.
- b. Variabel dependen terdiri dari kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah 35 pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari Kantor Kelurahan Bulak Surabaya dalam bentuk angka-angka. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui interview atau wawancara, dan kuesioner atau angket. Cara pengukuran terhadap hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Metode Analisis

Analisis dan pengolahan data menggunakan alat bantu yaitu program SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*). Teknik analisis data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. analisis persamaan regresi berganda, dan uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi (adjusted R²). Uji hipotesis parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Pengaruh Kepemimpinan	X _{1.1}	0.702	0.3338	Valid
	X _{1.2}	0.692	0.3338	Valid
	X _{1.3}	0.612	0.3338	Valid
	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
	X1.1	0.702	0.3338	Valid
	X1.2	0.692	0.3338	Valid
	X1.3	0.612	0.3338	Valid
	X1.4	0.585	0.3338	Valid
	X1.5	0.576	0.3338	Valid
	X1.6	0.550	0.3338	Valid
	X2.1	0.675	0.3338	Valid
	X2.2	0.452	0.3338	Valid
	X2.3	0.657	0.3338	Valid
	X2.4	0.639	0.3338	Valid
	X2.5	0.558	0.3338	Valid
	X2.6	0.510	0.3338	Valid
	X3.1	0.674	0.3338	Valid
	X3.2	0.627	0.3338	Valid
	X3.3	0.638	0.3338	Valid
	X3.4	0.631	0.3338	Valid
	X3.5	0.617	0.3338	Valid
Y.1	0.777	0.3338	Valid	
Y.2	0.637	0.3338	Valid	
Y.3	0.565	0.3338	Valid	
Y.4	0.678	0.3338	Valid	
Y.5	0.620	0.3338	Valid	

Sumber: Output SPSS versi 21 data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel}, sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid dan bisa dipercaya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengukur konstruk tersebut

handal atau tidak (Ghozali, 2013:47). Dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha* \geq 0,6, berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

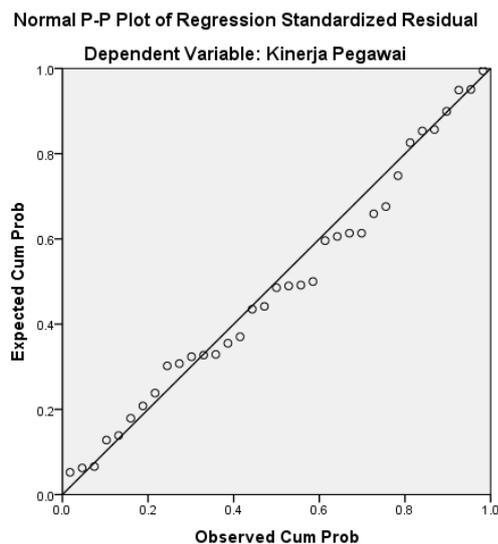
Variabel	Alpha	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Pengaruh Kepemimpinan	0.675	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.601	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.631	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.672	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 21 data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *cronbach's alpha* 0.675 lebih besar dari 0,6. Jadi variabel Pengaruh Kepemimpinan terbukti reliabel.
- Variabel Lingkungan Kerja(X_2) dengan nilai *cronbach's alpha* 0.601 lebih besar dari 0,6. Jadi variabel Lingkungan Kerjaterbukti reliabel.
- Variabel Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai *cronbach's alpha* 0.631 lebih besar dari 0,6. Jadi variabel Disiplin Kerja terbukti reliabel.
- Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* 0.672 lebih besar dari 0,6. Jadi variabel Kinerja Pegawai terbukti Reliabel.

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Kurva Normal P-Plot

Sumber: Ouput SPSS versi 21 data dioah peneliti

Dari gambar kurva normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak

melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi dengan normalitas berdistribusi normal dan data layak untuk digunakan.

Table 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.20125104
Most Extreme Differences	Absolute		.100
	Positive		.100
	Negative		-.065
Kolmogorov-Smirnov Z			.592
Asymp. Sig. (2-tailed)			.874

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Ouput SPSS versi 21 data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.12 variabel Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Lingkungan Kerja(X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) diuji dengan menggunakan uji normalitas pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Dasar untuk menguji normalitas adalah *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan persyaratan signifikan $\geq 0,05$, hasil dari uji normalitas sebesar 0,874. Maka dapat dinyatakan bahwa uji normalitas berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.863	.746		-1.156	.256		
1							
Kepemimpinan	.321	.150	.280	2.146	.040	.667	1.498
Lingkungan Kerja	.398	.139	.325	2.868	.007	.883	1.132
Disiplin Kerja	.508	.154	.452	3.296	.002	.602	1.660

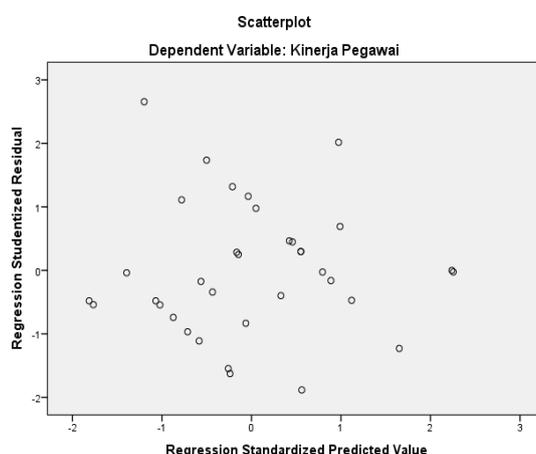
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 21 data diolah peneliti

Terlihat dalam tabel hasil dari perhitungan SPSS versi 21 tentang uji multikolinieritas dengan variabel Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Lingkungan Kerja(X_2), Disiplin Kerja(X_3), Kinerja Pegawai (Y), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas maka dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* Pengaruh Kepemimpinan sebesar 0,667, Lingkungan Kerjasebesar 0,883 dan Disiplin Kerjasebesar 0,602 yang semuanya lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF Pengaruh Kepemimpinan sebesar 1,498, Lingkungan Kerjasebesar 1,132 dan Disiplin Kerja sebesar 1,660

yang semuanya lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS versi 21 data diolah peneliti

Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerjasama Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.538	.448		1.201	.239
	Kepemimpinan	-.062	.090	-.145	-.689	.496
	Lingkungan Kerja	.053	.083	.116	.637	.529
	Disiplin Kerja	-.083	.093	-.197	-.893	.379

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Output SPSS versi 21 data diolah peneliti

Berdasarkan pengujian yang menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* yang tersaji pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Pengaruh Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,496, Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.529, dan Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.379. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusan yaitu nilai signifikansi korelasi $\geq 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.15

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.863	.746		-1.156	.256
	Kepemimpinan	.321	.150	.280	2.146	.040
	Lingkungan Kerja	.398	.139	.325	2.868	.007
	Disiplin Kerja	.508	.154	.452	3.296	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 21 data diolah peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = -0.863 + 0.321 X_1 + 0.398 X_2 + 0.508 X_3 \quad (1)$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pengaruh Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Persamaan diatas mengandung interpretasi:

1. $a = -0,863$ (negatif) merupakan nilai konstanta, artinya jika seluruh variabel bernilai nol, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan bernilai $-0,863$ (negatif).
2. $b_1 =$ Koefisien regresi variabel pengaruh kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai sebesar $0,321$, artinya apabila variabel pengaruh kepemimpinannya naik satu satuan akan menambah kinerja pegawai $0,321$ satuan. Nilai tersebut bernilai diatas nol, artinya bernilai positif sehingga semakin tinggi pengaruh kepemimpinan, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.
3. $b_2 =$ Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar 0.398 , artinya apabila variabel lingkungan kerja naik satu satuan akan menambah kinerja pegawai sebesar 0.398 satuan. Disamping itu semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Tanda positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
4. $b_3 =$ Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai nilai sebesar 0.508 , artinya apabila variabel disiplin kerja baik satu satuan akan menambah kinerja pegawai sebesar 0.508 satuan. Di samping itu, tanda positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika disiplin kerja semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Jika nilai *probability t* lebih besar dari $0,05$ maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai *probability t* lebih kecil dari $0,05$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2013:98). Berikut adalah hasil *output* uji t yang diolah menggunakan SPSS:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.863	.746		-1.156	.256
	Kepemimpinan	.321	.150	.280	2.146	.040
	Lingkungan Kerja	.398	.139	.325	2.868	.007
	Disiplin Kerja	.508	.154	.452	3.296	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Ouput SPSS versi 21 data diolah peneliti

Melihat output SPSS pada tabel 7 pada uji t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang diperoleh dari tabel t dengan perhitungan *degree of freedom* (df) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 df &= n - k - 1 \\
 &= 35 - 3 - 1 = 31 \qquad (2)
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel independen

Selanjutnya setelah diketahui nilai df 31, peneliti melihat tabel statistik pada tingkat signifikansi 0.05 sehingga nilai t_{tabel} yang didapat adalah sebesar 2.039. Berikut pembahasan dari uji parsial antara variabel pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya”.

- a. Uji t (parsial) pada variabel pengaruh kepemimpinan
Ho1 : $\beta_1 = 0$ variabel pengaruh kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
Ha1 : $\beta_1 \neq 0$ variabel pengaruh kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
Hasil uji t untuk pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.040, nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.040 \leq 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.146 \geq 2.039$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ha_1 diterima. Hal ini berarti aspek pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya.
- b. Uji t (parsial) pada variabel lingkungan kerja
Ho2 : $\beta_2 = 0$ variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
Ha2 : $\beta_2 \neq 0$ variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
Hasil uji t untuk lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.007, nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.007 \leq 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.868 \geq 2.039$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ha_2 diterima. Hal ini berarti aspek lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya.
- c. Uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja
Ho3 : $\beta_3 = 0$ variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
Ha3 : $\beta_3 \neq 0$ variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
Hasil uji t untuk disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.002, nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.002 \leq 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.296 \geq 2.039$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ha_3 diterima. Hal ini berarti aspek disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai *probability* F lebih kecil dari 0,05 dan memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka model regresi dalam penelitian ini layak dan berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap

variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Hasil uji koefisien signifikansi simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tbel 8. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.538	3	.846	19.048	.000 ^b
	Residual	1.377	31	.044		
	Total	3.915	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Ouput SPSS versi 21 data diolah peneliti

Ho4 : $\beta_1 = 0$ pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha4 : $\beta_1 \neq 0$ pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian secara simultan dari variabel Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari tabel 4.17 diperoleh F_{hitung} sebesar 19.048. sedangkan F_{tabel} diperoleh melalui *degree of freedom* (df) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df1 &= k - 1 = 4 - 1 = 3 \\ Df2 &= n - (k-1) = 35 - (4-1) = 32 \end{aligned} \quad (3)$$

Keterangan:

k = jumlah variabel

n = jumlah data

Selanjutnya dengan melihat tabel F maka akan diperoleh F_{tabel} sebesar 3.29. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($19.048 \geq 3.29$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.00 \leq 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Ha4 diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) variabel Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen (Ghozali, 2013:97). Hasil uji koefisien determinasi dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.614	.21076

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.614 yang artinya bahwa sebesar 61.4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.040 \leq 0.05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel pengaruh kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.007 \leq 0.05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya (Y).

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.002 \leq 0.05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bulak Surabaya (Y).

4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program aplikasi SPSS hasil yang didapat bahwa ketiga variabel pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 3.29 yang artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($19.048 \geq 3.29$). Hal ini dikarenakan semakin baik pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja SDM akan semakin baik.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya. Dengan demikian dugaan hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga variabel pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya. Dengan demikian dugaan hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya. Dengan demikian dugaan hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga variabel disiplin kerja
4. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
5. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya. Dengan demikian dugaan hipotesis keempat yang berbunyi “Diduga variabel Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi pihak Kelurahan Bulak Surabaya Dari hasil penelitian yang diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka di harapkan bahwa Kelurahan Bulak Surabaya untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai tambahan informasi dan bahan pembangunan untuk lebih meningkatkan kinerja para pegawai dengan harapan dimasa yang akan datang Kelurahan Bulak Surabaya memilik ipara pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang lebih meningkat yaitu dengan datang tepat waktu misalnya pada saat selesai waktu istirahat pegawai kembali ke kantor tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tetap berada diruangan pada saat jam kantor.
2. Bagi peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja para kinerja pegawai. Maka hendaknya bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih baik agar dapat lebih melengkapi penelitian saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera, Medan.
- Anggar, S, R. (2014). *Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Hubungannya Dengan Kinerja aparatur pemerintahan Kantor Camat Kaliwates Jember*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2014
- Donni, J, P. Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif Efisien dan Profesional*. Alfabeta, Bandung.
- Gayatri, G. D., & Onsardi.(2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1–9.
- Guritno, B dan Waridin. (2015). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No1. Hal: 63-74.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana, Jakarta.
- Hasibuan, M, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Keith, D.(2010). *Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Kartono dan Kartini.(2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lateiner, A, R (2002). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja. Terjemahan Iman Soedjono*. Aksara Baru, Jakarta.
- Mangkunegara A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Siduarjo.
- Mathis, R dan Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, A, S. (2014). *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ningrumsari, A. C. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya*. IqtishaDequity Jurnal Manajemen, 2(2), 138-147.
- Purnamasari, W. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan*

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Jurnal Manajemen Udinus.

- Rivai, V dan Sagala, E, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi ke 6,
- Robbins dalam Bintoro dan Daryanto.(2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Gaya Media, Jakarta.
- Robbins, S, P dan Timothy A, J. (2014). *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat, Jakarta.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(2).
- PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari.* Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 7(1), 11-19.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Buku Seru, Jakarta.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(3).
- Sari, L. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Edisi 2. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti.(2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno, E.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 2(2), 57-72.

- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara*. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20-32.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wahyuningsih, S., Sudarmadi, S., & Triyanto, T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Grobogan*. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 102-117.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.