

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Java In Coffee & Resto Sumenep

Ilfatul Hasanah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA)

Sumenep

yasfhailfa@gmail.com

S. Hikmah Jamil

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA)

Sumenep

shikmahjamil@gmail.com

Karimatus Zahro

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Ilmu Keislaman Annuqayah (INSTIKA)

Sumenep

karimatuzzahro47@gmail.com

Received:	Revised:	Approved:
30 Mei 2022	25 Juni 2022	30 Juni 2022

Abstract

Human resources are one of the most important factors in determining the success and sustainability of the company. If the employee's performance is good, the company's goals will be easily achieved. Therefore, the company must need a leader who is able to influence the movement of employees in order to produce a good performance. The purpose of this study was to examine the effect of leadership, motivation, and work environment on employee performance. The type of research used is quantitative research. The population of this research is the employees of Java In Coffee & Resto Sumenep. The sample used was 31 respondents with a saturated sample approach. This study uses multiple linear regression analysis using the SPSS 21.0 program. The results showed that the leadership variable, motivation, had a positive and significant effect on employee performance, while the work environment had a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership; Motivation; Work environment; Employee performance.*

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus membutuhkan sosok pemimpin yang mampu mempengaruhi gerak karyawan guna menghasilkan kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini ialah karyawan *Java In Coffee & Resto* Sumenep. Sampel yang digunakan sebanyak 31 responden dengan pendekatan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Persaingan industri saat ini sangat ketat, sehingga untuk mewujudkan suatu kegiatan bisnis yang baik diperlukan sebuah manajemen yang baik dalam mengelola organisasi atau perusahaan. Benjamin Bukit, menyatakan bahwa dalam menghadapi perubahan yang sangat pesat dan tekanan-tekanan persaingan bisnis yang semakin meningkat, perusahaan dipaksa untuk melakukan efisiensi dan efektivitas yang tinggi terhadap aktivitas organisasi (Bukit, 2017). Kegiatan mengelola suatu organisasi dalam suatu perusahaan salah satunya dengan mengutamakan manajemen sumberdaya manusia. Tujuan dari manajemen sumberdaya manusia yang utama adalah untuk mencetak tenaga kerja (pegawai/karyawan) yang berkualitas. Menurut Siagan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Ginanjar, 2013).

Kemepimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh I Komang Gede dan Putu Saroyeni Piartini (Gede dan Piartini, 2018). Menurut Freeman dan Taylor, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu (Bukit, 2017). Efektifitas pemimpin dalam menghadapi aktifitas organisasi saat ini sangat ditentukan oleh kualitas hubungan (relasi) antara pemimpin dan bawahan. Faktor

lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ashari (2016). Motivasi menurut Hedjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Priyono, 2007). Kepemimpinan dan motivasi memberikan peluang bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi diperlukan pula adanya faktor lain sebagai pendukung dari dua hal tersebut seperti lingkungan kerja. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal serta didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi (Saifullah, 2012). Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai mana penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Doddy Widhiastana, dkk. (2017). Menurut Putranto (2012) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya”.

Penjelasan mengenai Kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja memberikan pandangan bahwa ketiga *item* tersebut semestinya menjadi sesuatu yang diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam setiap menjalankan bisnis. Salah satu perusahaan di Madura khususnya kota Sumenep adalah *Java In Coffee & Resto* Sumenep yang menjalankan bisnis dalam bidang kuliner. *Java In Coffee & Resto* Sumenep selalu berusaha mengelola sumberdaya manusia. Dimana atasan memantau secara langsung terhadap progres karyawan yang dilakukan dua kali sehari sebagai bentuk pembinaan, pengarahan terhadap jalannya organisasi supaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Abdul Hakim mengatakan bahwa seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pelayagunaan manusianya (Hakim, 2014).

Java In Coffee & Resto Sumenep merupakan salah satu perusahaan yang selalu berusaha menciptakan manajemen yang baik. Namun adanya kekurangan ataupun permasalahan pada suatu perusahaan tidak dapat dihindari. Permasalahan yang ditemukan di *Java In Coffee & Resto* Sumenep terletak pada manajemen sumberdaya manusia; yaitu sering terjadi pemberhentian karyawan, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan, dan kurangnya kerja sama antar sesama karyawan *Java In Coffee & Resto*. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh ketidakpuasaan karyawan terhadap apa yang telah diberikan oleh

perusahaan, seperti gaji yang dipandang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yaitu penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Siyoto, 2015). Penelitian ini dilakukan pada karyawan di *Java In Coffee & Resto* Sumenep. Jl. Adhirasa 18, Kolor Kota Sumenep. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan *Java In Coffee & Resto* Sumenep sebanyak 31 orang, dimana terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/bidang yang berbeda. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada populasi yang semua anggotanya digunakan sebagai sampel (Arifin, 2017). Artinya sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi, yakni seluruh karyawan *Java In Coffee & Resto* Sumenep.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sample dari penelitian ini, yakni mengenai sikap konsumen terhadap keputusan pembelian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan dua cara yaitu observasi dan kuesioner. Observasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Sedangkan kuesioner adalah sebuah alat pengumpulan data yang nantinya data tersebut akan diolah untuk menghasilkan informasi tertentu (Umar, 2003).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat analisa SPSS 21. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (produk, pelayanan dan harga) terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian konsumen. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang umum digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut (Algifari, 2000):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta

b = Koefisien dari variabel bebas (X)

X_1 = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁= koefisien regresi dari Kepemimpinan

b₂ = koefisien regresi dari Motivasi

b₃= koefisien regresi dari Lingkungan kerja

e = Eror term.

Atas keseluruhan data yang telah diolah menggunakan regresi linier berganda, dilakukan pengujian hipotesis yang meliputi tiga jenis pengujian, diantaranya:

- a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) Merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel berdasarkan output aplikasi statistik. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel (Wahab, 2012).
- b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) Merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel berdasarkan output aplikasi statistik. Keseluruhan variabel dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila hasil dari F hitung lebih besar dari F tabel (Wahab, 2012).
- c. Uji Koefisien Determinasi (R²) Merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Wahab, 2012).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X₁), motivasi(X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 21* didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

Tabel 1.1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.417	8.126	3.374	.002
	x1_kepemimpinan	.232	.103	.243	.032
	x2_Motivasi	.713	.103	.736	.000
	x3_Lingkungan Kerja	-.400	.189	-.220	.044

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 yang diperoleh dari hasil pengujian menggunakan program *IBM SPSS Statistics 21* maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 27.417 + 0.232X_1 + 0.713X_2 - 0.400X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta

Konstanta atau *intercept* merupakan nilai untuk menunjukkan titik potong antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai konstanta tersebut negatif, maka titik potongnya berada di bawah orgin (0) dan sebaliknya apabila nilai konstantanya positif, maka titik potongnya berada di atas orgin (0). Karena nilai a (konstanta) dalam penelitian ini adalah 27.417 (positif), maka titik potongnya berada di atas orgin (0). Hal tersebut memiliki arti bahwa jika seluruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 27.417.

2. Koefisien Variabel X1 (Kepemimpinan)

Koefisien variabel kepemimpinan pada persamaan adalah sebesar 0.232. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Setiap 1% pelemahan yang terjadi pada kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.232 dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Begitupun sebaliknya, setiap 1% penguatan yang terjadi pada kepemimpinan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.232.

3. Koefisien Variabel X2 (Motivasi)

Koefisien variabel motivasi pada persamaan adalah sebesar 0.713. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Setiap 1% pelemahan yang terjadi pada motivasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.713 dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Begitupun sebaliknya, setiap 1% penguatan yang terjadi pada motivasi akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.713.

4. Koefisien Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Koefisien variabel lingkungan kerja pada persamaan adalah sebesar -0.400. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Setiap 1% pelemahan yang terjadi pada lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar -0.400 dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Begitupun sebaliknya, setiap 1% penguatan yang terjadi pada lingkungan kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar -0.400.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk dapat mengetahui nilai uji t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dalam memperoleh t tabel harus menentukan daerah kritis terlebih dulu. Daerah kritis ditentukan oleh t tabel dengan derajat bebas n-k dan taraf nyata 5%, dalam penelitian ini derajat bebasnya adalah $31-3=28$. Dengan melakukan uji dua arah, maka nilai t tabel adalah 1.701. Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor kepemimpinan

Dari hasil pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics 21* yang tertuang dalam tabel 1, diperoleh nilai t hitung dari faktor kepemimpinan sebesar 2.261 dan nilai t tabel adalah 1.701, karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2.261 > 1.701$) dan nilai probabilitas atau signifikansi yang diperolah lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.032, maka faktor kepemimpinan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Faktor motivasi

Dari hasil pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics 21* yang tertuang dalam tabel 1, diperoleh nilai t hitung dari faktor motivasi sebesar 6.888 dan nilai t tabel adalah 1.701, karena nilai t hitung $>$ t tabel ($6.888 > 1.701$) dan nilai probabilitas atau signifikansi yang diperolah lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000, maka

faktor motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Faktor lingkungan kerja

Dari hasil pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics 21* yang tertuang dalam tabel 1, diperoleh nilai t hitung dari faktor lingkungan kerja sebesar -2.114 dan nilai t tabel adalah 1.701, karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2.114 > 1.701$) / ($-2.114 > -1.701$ dengan menggunakan uji t dua arah dan nilai probabilitas atau signifikansi yang diperolah lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.044, maka faktor lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila semakin tinggi/baik lingkungan kerja di *Java In Coffee & Resto Sumenep* maka berdampak tidak baik/semakin rendah terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara simultan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 1.2
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2225.929	3	741.976	22.370	.000 ^b
	Residual	895.554	27	33.169		
	Total	3121.484	30			

Sumber: data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh dari program *IBM SPSS Statistics 21* adalah 22.370. Untuk mengetahui F tabel, diketahui jumlah responden 31 orang, dan df untuk pembilang digunakan nilai k-1, sedangkan df untuk penyebut digunakan n-k. K adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah responden dengan taraf signifikansi 5%. Jadi, df pembilang = 3-1=2, sedangkan df penyebut = 31-3=28 diperoleh F tabel sebesar 3.34, maka dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($22.370 > 3.49$) yang berarti variabel faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai probabilitas diperoleh 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05, artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai koefisien determinasi R^2 . Selain koefisien determinasi, juga didapat koefisien korelasi (R) yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasilnya pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.681	5.75923

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0.713 yang berasal dari 0.844×0.844 . Akan tetapi, karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari dua variabel, maka menggunakan *Adjusted R Square*. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0.681 berarti yang apabila dipersenkan menjadi 68.1%. Hal ini menunjukkan sebesar 68.1% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 68.1\% = 31.9\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, terdapat temuan yang mendukung hasil penelitian sebelumnya dan juga terdapat temuan baru yang belum pernah ditemukan pada penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi guna meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada di *Java In Coffee & Resto* Sumenep dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Lingkungan kerja non fisik seperti pendekatan emosional pemimpin dengan karyawan, karyawan dengan karyawan harus ditingkatkan demi menjaga keharmonisan hubungan antara pemimpin dengan karyawan, dan juga antara karyawan dengan sesama karyawan. Kinerja karyawan di *Java In Coffee & Resto* Sumenep dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan sikap pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif. Kepada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneruskan penelitian yang lebih luas dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja seperti disiplin kerja, budaya organisasi dan gaji. Sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan terhadap faktor yang telah diteliti dan besaran pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi: Teori Kasus dan solusi*, Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, Johar. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ashari, Muhammad. (2016). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar." *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassa.

- Bukit, Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Gede, I Komang dan Putu Saroyeni Piantini. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Ginanjar, Rody Ahmad. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman." *Skripsi*, Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: Ef Press Digimedia.
- Hendryadi, Suryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putranto, Danang Indra. (2012). "Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang." *Diponegoro Journal of Social And Politic*.
- Saifullah. (2012). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis", *Skripsi*, Jurusan Manajemen,, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri, Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru.
- Siyoto, Sandu. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publising.
- Umar, Husen. (2003). *Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar." *Skripsi*, Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Widhiastana, Nyoman Doddy dkk. (2017). " Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.