

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bryan Adi Gunawan¹, Damayanti²
Universitas YPPI Rembang^{1,2}

Received: 15 November 2023 | Revised: 21 Desember 2023 | Accepted: 16 Januari 2024 | Published Online: 16 Januari 2024

ABSTRACT

Normal worker performance is the end result of certain movements completed with the aid of personnel in their paintings. If the effects of the paintings are in accordance with the requirements present in the affiliation, then the association's dreams may be done. The reason of this studies is to decide the have an impact on of management, motivation and physical paintings environment on worker performance on the Dinas Perindsutrian dan Tenaga Kerja Rembang Regency. The research become directed the usage of a saturated sampling approach so that 44 respondents were obtained. The information collection procedure uses a questionnaire. The facts evaluation method uses a couple of linear regression evaluation. The check used is a willpower test, which specially assessments how a good deal impact the existing independent variable factors have on the structured variable. The effects of this studies display that management has a mere fine effect, motivation has a huge advantageous impact, and the bodily work surroundings has a trifling fantastic impact on authorities overall performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Physical Work Environment, Performance

ABSTRAK

Kinerja pegawai secara keseluruhan merupakan akibat yang dilakukan oleh personel dalam pekerjaannya dengan tindakan tertentu. Apabila hasil pekerjaannya sesuai dengan standar yang ada dalam asosiasi, maka tujuan asosiasi dapat tercapai. Penelitian dilakukan dengan tujuan apakah kinerja dipengaruhi variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang merupakan tujuan dari penelitian ini. Penelitian diarahkan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga diperoleh 44 responden. Prosedur pengumpulan informasi melakukan penyebaran angket atau kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Tes yang digunakan adalah tes determinasi, yang khusus menguji pengaruh dari faktor-faktor yang akan mempengaruhi dan dipengaruhi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak positif belaka, motivasi mempunyai dampak positif yang sangat besar, dan lingkungan kerja fisik mempunyai dampak cukup baik terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Kata-kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

Korespondensi: Dr. Damayanti, SE, M.Si. Universitas YPPI Rembang. Jln. Raya Rembang Pamotan KM 4 Rembang Jawa Tengah. Email: damayanti_rahmania@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah atau teritorial merupakan komponen pelaksana pemerintahan provinsi. Daerah dapat berarti Wilayah, Rezim, atau Kota. Bantuan Provinsi melengkapi kemampuan membentuk pengaturan khusus sesuai dengan tingkat kewajibannya, memberikan izin dan melaksanakan administrasi publik, serta membina pelaksanaan usaha sesuai dengan tingkat kewajibannya. Bantuan Provinsi Rezim/Kota adalah unsur pelaksana Peraturan/Pemerintahan Daerah. Pemerintahan Wilayah Rezim/Kota bertugas melaksanakan desentralisasi kekuasaan. Pada Pembantu Daerah Perangkat Pelaksana Bantuan Daerah Khusus (UPTD) kabupaten/kota dapat dibentuk untuk menyelesaikan beberapa tugas Asisten yang mempunyai wilayah tujuan dalam satu atau beberapa subwilayah. setiap wilayah mempunyai kualitas yang berbeda-beda, sehingga penamaan atau terminologi pemerintahan provinsi bisa berbeda-beda di setiap daerah/kota.

Sesuai Hasibuan (2016:9) kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dapat dipercayakan kepadanya yang mengandalkan kemampuan, kesenangan, keseriusan dan waktu. Inisiatif karena kemampuan membujuk sekelompok orang menuju kesuksesan Robbins (2017:249), menyatakan impian pencapaian atau tujuan yang ditetapkan secara resmi, yang umumnya diharapkan oleh jabatan administratif. tanpa inisiatif atau arahan, hubungan antara tujuan individu dan impian perusahaan bisa menjadi rentan. Kondisi ini dapat menimbulkan keadaan dimana orang bekerja untuk mencapai tujuan mereka sendiri, sementara organisasi menjadi boros dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah dorongan mental agar tindakan perilaku manusia sesuai dengan keinginannya. Motivasi mencakup keinginan yang mendorong, meneruskan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku karakter (Basrowi, 2014:65). Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada pada tempat tinggal saat ini yang dapat memberikan pengaruh manusia dalam mengerjakan tugasnya, meliputi suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kerapihan lingkungan kerja, dan berfungsinya perangkat keras kerja dengan baik memadai (Afandi 2018:66). Tempat kerja dapat digambarkan sebagai semua perangkat keras yang dialami, iklim umum di mana seorang diposisikan teknik pekerjaannya, sebagai dampak terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun kolektif. Lalu Afandi (2018:66) menyatakan bahwa unsur lingkungan fisik adalah lingkungan sekitar laki-laki atau perempuan itu sendiri. Situasi di kantor, Perusahaan, tempat tinggal dan lainnya dapat mempengaruhi pada kondisi pekerja saat bekerja. Cabang Perindustrian dan Ketenagakerjaan adalah rintisan urusan pemerintahan di bidang perindustrian dan ketenagakerjaan. Pengelolaan substansi usaha dan Ketenagakerjaan dipimpin melalui pimpinan pembantu yang ditempatkan di bawahnya dan memiliki kewajiban kepada profesional melalui Sekretaris Daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja/Performance

Dari Mangkunegara (2017:67), mengatakan kinerja adalah hal yang dilakukan seseorang agar dapat mencapai hasil kerja bermutu dan kuantitas untuk memenuhi kewajibannya sesuai tugas yang dilaksanakan. kinerja adalah karakteristik motivasi dan kapasitas. Dari penjelasan Fahmi (2017: 188), kinerja adalah rata-rata nilai akhir dari kemampuan teknik yang dikutip dan diukur dalam jangka waktu yang sesuai peraturan atau perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Menurut Torang (2014: 74) kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas kerja manusia dalam suatu perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab dan aturan dasar yang dipandu dengan menggunakan norma, pendekatan operasi pilihan, standar dan penyesuaian yang telah tertera atau disampaikan dalam organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:218) kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan untuk mengkoordinasikan dan memberikan dampak yang berhubungan dengan keperluan dari para anggota kelompok. Kepemimpinan adalah suatu teknik yang dari segi manapun dapat mencari cara untuk memberikan tindakan, motivasi dan mengamati manusia yang berbeda dalam melaksanakan suatu usaha yang ditunjukkan melalui perintah yang telah diatur (Fahmi 2016: 122). Hasibuan (2010:170), mengartikan kepemimpinan sebagai sikap seorang pemimpin mempengaruhi cara berperilaku bawahannya, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Dalam penjelasan Fahmi (2012:143) menurutnya motivasi adalah melakukan gerak tingkah laku yang bekerja dengan tujuan akhir untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah dorongan mental yang menjadikan tingkah laku manusia sesuai dengan kebutuhannya. Motivasi berisi keinginan yang mendorong, mengedarkan, menyampaikan dan mengarahkan perspektif dan perilaku seseorang. (Basrowi, 2014:65). Motivasi merupakan salah satu unsur yang membangun manusia untuk menyelesaikan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini, motivasi sering diartikan sebagai suatu komponen yang menggerakkan cara berperilaku seseorang. (Sutrisno, 2010:109).

Lingkungan Kerja Fisik

Dalam penjelasan Sedarmayanti (2018:26) menurutnya pegawai dapat dipengaruhi oleh segala situasi dan kondisi di lingkungan sekitar baik secara langsung maupun tidak langsung di tempat kerjanya disebut lingkungan kerja fisik. Dalam pendapat Nitisemito (2015: 109) menyatakan segala sesuatu yang terdapat

di dekat yang dapat memberikan dampak terhadap mereka di tempat kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, misalnya perlengkapan penerangan, suhu yang dirasakan, peningkatan area, perlindungan, kerapian, suara, dan lainnya merupakan lingkungan kerja fisik. Selanjutnya, Noriangono (2014:3) mengartikan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk seperangkat elemen fisik dan merupakan kondisi yang ada dalam lingkungan kerja.

METODE

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten dijadikan sebagai objek penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 47 pegawai pemerintah. Teknik pemilihan sampel penelitian mempergunakan sampel jenuh sehingga respondennya diambil dari seluruh sampel. Teknik pengumpulan informasi dilakukan dengan penyebaran angket atau kuesioner. Tahap pengujian validitas dengan mempergunakan nilai signifikansi. Dinyatakan valid kalau nilai signifikansinya di bawah 0,05, sehingga pernyataan itu dianggap valid. Sebaliknya dinyatakan tidak valid kalau hasil signifikansinya lebih dari 0,05 maka penjelasannya dianggap tidak valid. Hal ini dianggap valid dengan asumsi pertanyaan terhadap perangkat atau kuesioner dapat menampilkan gambaran yang akan dinilai oleh kuesioner itu sendiri (Ghozali, 2018:51). Pada tahap penelitian telah dilakukan pengujian instrumen terhadap 30 responden. Uji reliabilitas dalam pengujian menggunakan nilai Cronbach Alpha, yaitu kuesioner yang memberikan tanda suatu variabel atau rakitan (Ghozali, 2018:45). Dinyatakan reliabel dengan asumsi melebihi nilai 0,70 pada *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2020:71). Teknik analisis regresi linier berganda dijadikan sebagai metode analisis, setidaknya terdapat dua faktor khususnya untuk mengukur hubungan, dan menampilkan kaitan antara variabel terikat dan variabel bebas (Ghozali 2018: 95).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui item pertanyaan kuesioner yang digunakan dengan tujuan untuk menentukan valid tidaknya dan reliabel atau tidak. Pengujian instrumen yang dicoba berjumlah 30 responden. pernyataan dianggap valid dengan asumsi diketahui hasil signifikansinya kurang dari 0,05. Begitupun sebaliknya dianggap tidak valid dikarenakan hasil signifikansinya lebih dari 0,05 (Ghozali, 2018:51).

Gambar 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

<u>Pernyataan</u>	<u>Nilai Signifikansi</u>	<u>Keterangan</u>
1	0,002	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,010	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Didapatkan hasil pengujian Gambar 2, bahwa seluruh penjelasan menghasilkan pernyataan yang valid dengan nilai signifikansinya tidak menyentuh hasil 0,05.

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

<u>Pernyataan</u>	<u>Nilai Signifikansi</u>	<u>Keterangan</u>
1	0,002	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,010	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Didapatkan hasil pengujian Gambar 2, bahwa seluruh penjelasan menghasilkan valid dengan nilai signifikansinya tidak menyentuh hasil 0,05.

Gambar 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

<u>Pernyataan</u>	<u>Nilai Signifikansi</u>	<u>Keterangan</u>
1	0,018	Valid
2	0,001	Valid
3	0,000	Valid
4	0,003	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,006	Valid
8	0,011	Valid
9	0,024	Valid
10	0,005	Valid
11	0,013	Valid
12	0,018	Valid
13	0,002	Valid
14	0,000	Valid
15	0,003	Valid
16	0,000	Valid
17	0,000	Valid
18	0,006	Valid
19	0,011	Valid
20	0,024	Valid
21	0,002	Valid
22	0,013	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Didapatkan hasil pengujian Gambar 3, bahwa seluruh penjelasan menghasilkan valid dengan nilai signifikansinya tidak menyentuh hasil 0,05.

Gambar 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,002	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,010	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4, pengujian yang diperoleh menunjukkan seluruh hasil pernyataan valid dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Setelah melakukan uji validitas, Untuk memperoleh data bagaimana hasil pengukuran stabil atau tetap konsisten atau dapat diandalkan maka peneliti melakukan pengujian reliabilitas.

Gambar 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan	0,765	>70	Reliabel
Motivasi	0,875	>70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,886	>70	Reliabel
Kinerja	0,843	>70	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5, dapat dilihat bahwa *Cronbach alpha* untuk semua faktor memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan standarisasi reliabel yaitu 0,70. Sehingga kuesioner yang digunakan reliabel atau dapat diandalkan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Disini peneliti melakukan hasil uji yang nantinya dipergunakan untuk menentukan pengaruh X da Y atau variabel independen terhadap variabel dependen, khususnya kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terlihat nilai signifikan pada pengujian yang dilakukan yaitu uji t sebagai berikut:

Gambar 6. Hasil Uji Regresi

Variabel	B	Signifikansi	Kesimpulan
Konstanta		.707	
Kepemimpinan	.266	.123	H ₁ Ditolak
Motivasi	.381	.026	H ₂ Diterima
Lingkungan Kerja Fisik	.213	.228	H ₃ Ditolak

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan Gambar 6, menunjukkan hasil regresi variabel kepemimpinan memberikan dampak positif dan tidak signifikan, berikutnya menunjukkan dampak positif dan signifikan pada variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja fisik memberikan dampak positif tentunya tidak signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Didapatkan data pengujian dari uji hipotesis memberikan hasil yang berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang pada variabel kepemimpinan. Dengan begitu, semakin baik kepemimpinannya mampu meningkatkan kinerja bawahannya namun dampaknya kecil. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terlihat bahwa hasil pengelolaan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang masih belum berjalan dengan baik karena kepemimpinan tersebut memberikan dampak yang positif namun tidak besar.

Fahmi (2016:122) kepemimpinan adalah suatu teknik yang dari segi manapun dapat mencari cara untuk memberikan tindakan, motivasi dan mengamati manusia yang berbeda dalam melaksanakan suatu usaha yang ditunjukkan melalui perintah yang telah diatur. Dalam suatu perkumpulan, faktor wewenang mempunyai pengaruh yang sangat besar dikarenakan pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan dan mengarahkan perkumpulan demi tercapainya sebuah tujuannya dan sekaligus menjadikan hal yang bukan dari suatu tugas yang mudah. Karena anda perlu melihat cara berperilaku setiap bawahan yang berbeda. Bawahan terpengaruh sehingga mereka dapat memberikan dukungan dan kerjasamanya kepada asosiasi dengan sungguh-sungguh dan efisien. Secara keseluruhan, keberhasilan atau kegagalan upaya mencapai kekuasaan tidak sepenuhnya ditentukan oleh sifat administrasi.

Dari data yang diperoleh juga diperkuat oleh penelitian Sutanjar dan Saryono (2019:323). Demikian pula penelitian Iwah, *et al* (2023:244) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari variabel motivasi didapatkan hasil pengujian dari uji hipotesis memberikan hasil yang berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang. Dengan begitu, semakin baik motivasi yang didapat maka menciptakan semangat bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terlihat bahwa motivasi yang dirasakan pada pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang sudah baik karena motivasi tersebut mampu menghasilkan pengaruhnya kepada kinerja pegawai yang positif dan signifikan.

Mohtar (2019:20) menyatakan motivasi adalah rasa bekerja yang tercipta di dalam diri manusia untuk bergerak dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Bagi setiap orang sebuah keinginan manusia dalam menggapai status, kekuasaan, dan pengakuan yang lebih tinggi maka dapat diartikan motivasi. Alasan untuk mencapai kemajuan di berbagai bidang kehidupan melalui kemampuan untuk berkembang dan berkemauan keras dapat dipandang sebagai motivasi seseorang. Jadi motivasi dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk mencapai tujuan mereka dan tujuan organisasi. Dengan asumsi motivasi besar dibuat di dalam pegawai, dalam hal ini kinerja pegawai dapat mempengaruhi sebuah organisasi dan kemajuannya.

Dari data yang diperoleh juga diperkuat oleh penelitian Akbar, *et al* (2022:8) Selain itu, penelitian Nurhaeda, *et al* (2022:402) juga membuktikan hasil penelitiannya bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari variabel lingkungan kerja fisik didapatkan hasil pengujian dari uji hipotesis memberikan hasil yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang. Dengan begitu, semakin senang pegawai dengan kondisi lingkungannya maka akan meningkatkan hasil kualitas pegawai. Penelitian yang dilaksanakan dapat menggambarkan pengelolaan lingkungan kerja fisik di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang masih belum tercukupi dengan baik dikarenakan memberikan dampak yang positif namun tidak begitu besar.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:60) lingkungan kerja fisik adalah segala situasi yang terdapat di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan pengaruh pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dalam suatu tempat kerja tentu saja perlu dipikirkan. Sebenarnya kondisi lingkungan fisik dapat memberikan dampak terhadap kualitas dari hasil pegawai. Lingkungan yang kondusif dapat menjadi upaya untuk lebih mengembangkan potensi para pekerja.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

Dari data yang diperoleh juga diperkuat oleh penelitian Marlius dan Sholihat (2022:710). Demikian juga penelitian yang dilakukan Rianda dan Winarno (2022:200) karena data yang di peroleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari data yang telah diperoleh peneliti dan hasil analisis data maupun pembahasan yang diperkenalkan, dapat ditarik kesimpulan mengenai dampak dari variabel independen diantaranya variabel kepemimpinan, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang. Sebagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tidak signifikan. berbeda dengan motivasi karena memiliki hasil pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang.

Dapat diambil kesimpulan dari yang telah dijelaskan diatas yaitu saran dari peniliti untuk disampaikan kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang yakni diantaranya, kepemimpinan tersebut diyakini dapat memberikan dampak kritis sehingga kinerja pegawai pemerintah di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang jauh lebih unggul. Tingkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, karena sebagai pengembangan pelaksanaan kinerja pegawai. Mengubah kebutuhan terhadap kondisi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memiliki kemampuan ideal untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing
- Akbar., Irawan, H., Ansar. & Dahlan., S. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1, 1-20.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka
- Atijzah & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 1, 31-45.
- Basrowi. (2014). *Pengantar Sosiologi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Dewiyanti, N, L, W., Suryani, N, N. & Mustika, I, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung. *Jurnal EMAS*, 7, 99-108.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, cv
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan. Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory*. Yoga Pratama.
- Hasibuan, M, S.P., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi. Aksara.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

- Iwah, I., Irfan, A. & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa*, 3, 238-245.
- Marlius, D. & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2, 703-713.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia.
- Norianggono, Y, C, P., (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Nurhaeda., Maryadi., Idris, M. & Ardasanti, A. (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management & Business*, 2, 395-405.
- Rianda, S. & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 2, 192-203.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Setiawan, A, B., Septyarini, E. & Herawati, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bantul, *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 7, 1377-1394.
- Sutanjar, T. & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 2, 321-325.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada. Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan. Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.