

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEBERSIHAN KABUPATEN SIDOARJO**

Oleh

**Misbachul Munir, Seys Larasati Saskia Puteri, Dahar Dahar
Universitas Sunan Giri Surabaya**

ABSTRACT

This study aims to determine simultaneously the influence of leadership motivation and work environment on the performance of employees of the Department of Environment and Cleanliness of Sidoarjo Regency. To find out partially the influence between leadership, motivation and work environment on the performance of employees of the Department of Environment and Cleanliness of Sidoarjo Regency. And to determine the dominant influence of leadership, motivation and work environment on the performance of employees of the Department of Environment and Cleanliness of Sidoarjo Regency. Based on the results of the calculation of the f test can be seen that leadership (X1) motivation (X2) and work environment (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). This is evidenced by tests that show the value of f arithmetic which shows that the results of f arithmetic amounted to 31,118 with an f table of 2.74 with a significance value of 0,000 smaller than 0.05. Based on the t test calculations it can be seen that leadership (X1), motivation (X2) and work environment (X3) partially have a significant effect on employee performance (Y). this is based on the results of the t test which shows that t arithmetic of 2.507 with a significance of less than 0.05, 0.015 for leadership (X1), 3.180 with a significance of 0.002 for motivation (X2) and 3.381 with a significance of 0.001 for the work environment (Y). The second hypothesis is proven to be true. From the t test it can be seen that the work environment variable (X3) has a dominant effect on employee performance (Y) because it has a greater t value than 3.381. The third hypothesis is proven to be true.

Keywords: leadership, motivation, work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia diuntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri sendiri secara proaktif. Setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dengan melakukan aktivitas yang sesuai dengan yang diharapkan Sedermayanti (2011). dominasi teknologi tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM. Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi Sutrisno (2017). Asset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung mesin atau properti, tetapi bersifat mental intelektual, persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus Senamo (2014). Keberhasilan kerja suatu organisasi ditentukan oleh

kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Menurut Mangkunegara dalam Rahadi (2010). Robert bacal (2014) mendefinisikan bahwa kinerja suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penepatan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkret untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan yang mengguggu kinerja dan cara untuk meminimalkan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya kinerja karyawan rendah maka tujuan itu akan sulit dicapai dan hasil yang diterima akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dukungan dari seseorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat karyawan dan efektif akan memudahkan pencapaian. Orang-orang yang termotivasi akan melakukan pekerjaan, serta menunjukkan kinerja produktivitas organisasi yang baik.

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting didalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagai organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengantur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu seorang pemimpin sangatlah perlu memperlihatkan gaya kepemimpinannya dalam proses dalam proses mempengaruhi, mengerahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan perusahaan agar keduanya tercapai. Karyawan atau bawahan dapat memandang pimpinannya sebagai pimpinan yang efektif atau tidak. Seorang pemimpin tergantung pada harapan pengikutnya pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat diterima oleh semua karyawan dan mendukung tercapainya suasana kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Tambunan (2015) kepemimpinan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Salusu (2017) kepemimpinan merupakan suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa.

Motivasi adalah suatu keadilan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan Handoko (2010). Motivasi adalah pember daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2010). Kecenderungan untuk beaktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan akhiri dengan penyesuaian diri, menyesuaikan diri dikatakan untuk

memuaskan motif Mangkunegara (2015). Motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yukl (2017) adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja tegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Besarnya keinginan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan membuat manajemen perlu mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

PPopulasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, Sebanyak 200 orang. Dengan menggunakan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel penelitian yaitu 70 responden. Penelitian ini menggunakan analisis data uji rgersi linear berganda. Penelitian ini juga menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Sedarmaji dalam Ayafaul Asror Muafa (2018:31) kinerja adalah salah satu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standard persyaratan atribut yang di sepakati. Dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainnya. maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Menurut Kasmir dalam Ayafaul Asror Muafa yang mengetahui kinerja karyawan: 1) kemampuan dan keahlian; 2) pengetahuan; 3) rancangan kerja; 4) kepribadian.

Kepemimpinan (X1) faktor penting dalam organisasi menurut Studi dalam M. Sobry Sutikno (2014), terhadap hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya, kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dimana titik tolak pemilikannya. Menurut Kartino Kartono (2014) menyatakan sebagai berikut : 1) sifat; 2) kebiasaan; 3) tempramen; 4) watak; 5) kepribadian.

Daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah di tentukan sebelumnya. Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya uapaya untuk mencapai kepuasan. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut: 1) daya pendorong; 2) kemampuan; 3) kerelaan; 4) membentuk keahlian; 5) membentuk keterampilan.

Lingkungan Kerja (X3) segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang ada mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan Danang (2013). Indikator lingkungan kerja menurut Sigit (2013) yaitu: 1) kondisi bangunan; 2) kondisi halaman dan kebun; 3) lokasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas di maksudkan untuk mengukur sejauh mana alat ukur melakukan fungsi ukuranya dengan melakukan analisis correlation. Kriteria dalam pengambilan uji validitas ini dilakukan dengan rhitung > rtabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika rhitung < rtabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	Butir 1	0,714	0,2352	0,00	Valid
	Butir 2	0,836		0,00	Valid
	Butir 3	0,801		0,00	Valid
	Butir 4	0,769		0,00	Valid
Motivasi	Butir 1	0,701	0,2352	0,00	Valid
	Butir 2	0,639		0,00	Valid
	Butir 3	0,777		0,00	Valid
	Butir 4	0,492		0,00	Valid
	Butir 5	0,643		0,00	Valid
Lingkungan Kerja	Butir 1	0,811	0,2352	0,00	Valid
	Butir 2	0,841		0,00	Valid
	Butir 3	0,868		0,00	Valid

Sumber: Data diolah

Dimana nilai r_{tabel} dengan jumlah responden 70 dapat diketahui pada table r adalah $r = 0,2352$ yang merupakan angka kritis diketahui pada kebebasan 68 ($df = n-2$, dimana $n =$ jumlah responden (70) dan $2 =$ jumlah yang ditentukan dalam rumus r_{tabel} dan tingkat signifikan 5%. Dengan demikian item pertanyaan valid.

Tabel 2
Reliabilitas

Variabel	Crobach Alpha	N of Item	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,782	4	0,6	Reliabel
Motivasi	0,768	5	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,792	3	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,814	6	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah

Metode pengujian responden dengan menggunakan metode Cronbach Alpha dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.441	2.178		2.039	.045
	Kepemimpinan	.390	.156	.273	2.507	.015
	Motivasi	.360	.113	.298	3.180	.002
	Lingkungan Kerja	.530	.157	.353	3.381	.001

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan uji t , variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil thitung sebesar 2,507. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,507 > 1.99547$ dan signifikan lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo (Y).

Hasil perhitungan uji t . variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji thitung sebesar 3.180 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.180 > 2.507$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,002 dengan demikina H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

Hasil perhitungan uji t , variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil uji thitung sebesar 3,180. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,180 > 1.99547$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,002

dengan demikian H0 ditolak H1 diterima, artinya, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

Hasilnya menunjukkan $Y = 4,441 + 0,390 X1 + 0,360 X2 + 0,530 X3 + e$.

Dari persamaan regresi diatas dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a). Nilai konstanra sebesar 4,441 menunjukkan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) nilainya adalah nol, maka kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo 4,441.
2. Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan (X1). Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,390 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam arti jika kepemimpinan ditingalkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika nilai variabel kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik 0,390 satuan.
3. Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X2). Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,360 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dalam arti jika motivasi (X2) ditingalkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Jika nilai variabel motivasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,360.
4. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X3). Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,530 menunjukkan jika Lingkungan Kerja (X3) ditingalkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Jika variabel Lingkungan Kerja (X3) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,530 satuan.
5. Standart Error (e). Merupakan nilai dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di luar variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.567	2.16052

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4 diketahui (R) adalah nilai yang tertinggi yaitu sebesar 0,765 yang menunjukkan kontribusi dari variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo sebesar 76,5% sedangkan sisanya dikontribusi oleh faktor lainnya.

Tabel 5.
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	435.765	3	145.255	31.118	.000 ^b
	Residual	308.078	66	4.668		
	Total	743.843	69			

Sumber: Data Diolah

Dari output diperoleh Fhitung sebesar 31,118. Ftabel pada tingkat signifikan 0,05 adalah 2,74 dengan demikian menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel (31,118 > 2,74) dan signifikan pada uji F kurang dari 0,05 (0,00 < 0,05) maka Ho ditolak dan H0 ditolak Haditrima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel-variabel bebas (X) yang merupakan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan variabel (Y) yang merupakan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dibuktikan dengan hasil regresi linear berganda semuanya positif artinya apabila variabel-variabel bebas peningkatan maka kinerja karyawan Dinas Lingkungan Kerja dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Peningkatan dari sektor kepemimpinan dan motivasi akan berdampak pada kinerja pegawai yang ada. Kepala dinas perlu memberikan kepemimpinan dan motivasi yang sesuai. Serta menyiapkan lingkungan kerja yang baik dan mendukung.

Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Peningkatan di 3 sektor secara bersamaan akan berdampak positif pada kinerja. Oleh karena itu kepala dinas perlu melakukan inspeksi untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi serta lingkungan kerja yang memadai. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan lebih dominan dari pada variabel yang lain terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan

lebih dominan dari pada variabel yang lain terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo penelitian ini yang dominan yaitu variabel Lingkungan kerja maka perusahaan memperhatikan faktor lain motivasi karena nilai yang paling rendah di bandingkan kepemimpinan sebaiknya Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama agar mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara pemimpin menjadi komunikator yang efektif, mampu memberikan motivasi kepada bawahan, fasilitas yang memadai dan membangun lingkungan kerja yang baik, agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terus meningkat. Berdasarkan kuesiner yang telah diisi oleh karyawan, para karyawan memiliki respon positif terhadap kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sehingga dapat melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. contoh dalam setiap pelaksanaan kerja selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sebaiknya selain ketiga variabel dalam penelitian ini, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo memperhatikan beberapa variabel lainnya agar kinerja karyawan semakin baik. Contoh variabel lain yang mungkin dapat dipertimbangkan adalah Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja. Untuk penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi mengenai kinerja karyawan sehingga dapat dikembangkan dan memberikan hasil yang lebih lengkap serta lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., A. R. Putra, & C. F. B. Hartanto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 23-32.
- Cushway, B. (2003) *The Handbook of Model Job Descriptions*. Kogan Page, London.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 520-528.
- Guirdham, M. (2011) *Communicating across Cultures at Work* (3rd edition). Palgrave MacMillan, Basingstoke, Hants.
- Handoko, Hani. (2009). *Manajemen edisi ke*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Hackman, J. R. (2011). *Collaborative Intelligence: Using Teams to Solve Hard Problems*. CA: Berrett-Koehler, San Francisco.
- Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hussein, Fattah. (2014). *Perilaku Pemimpin, dan Kinerja Pegawai*. Elmatra, Yogyakarta.
- Jahroni., D. Darmawan., R. Mardikaningsih. & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1389-1397.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Latham, G. P. (2012). *Work Motivation: History, Theory, Research and Practice* (2nd edition). Sage Publications, London.
- Listianto & Siti Aji. (2010). Analisis Motivasi, Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal 1 Ekonomi Manajemen*.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Oetomo, Hasan & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Palembeta, T. & S. Arifin. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 3 No 2, 81-92.
- Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyailtas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Sugiono, Irawan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai Dinas pertanian dan ketahanan pangan di provinsi jawa timur*. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sunan Giri Surabaya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan 1 s.d 2, Alfabeta, Bandung.
- Tambunan, Toman Sony. (2015) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan Pertama Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Usman, Husain. (2011). *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Cetakan ketiga, Bumi Angkasa, Yogyakarta.