

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SINJAI TENGAH KABUPATEN SINJAI

Sudarman\*<sup>1</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>2</sup>, Salim S<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

Email : <sup>1</sup>[sudarmandharmanandhy@gmail.com](mailto:sudarmandharmanandhy@gmail.com), <sup>2</sup>[Sylvia.sjarlis2013@gmail.com](mailto:Sylvia.sjarlis2013@gmail.com),  
<sup>3</sup>[Salimsultan0859@gmail.com](mailto:Salimsultan0859@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik  $t_{hitung}$  sebesar -0,02 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,030 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,983 lebih kecil dari 0,05. (2) Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik  $t_{hitung}$  sebesar 2,57 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,030 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. (3) Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik  $t_{hitung}$  sebesar 1,79 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,030 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,083 lebih kecil dari 0,05. (4) Pelatihan Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik  $t_{hitung}$  sebesar 2,14 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,030 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan hasil uji statistik secara simultan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Pelatihan Kerja (X4) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik  $F_{hitung}$  sebesar 7,83 nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,64 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, pelatihan kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, work environment and work training on employee performance. This type of research is quantitative using a causal associative approach. This research was conducted at the Office of the Central Sinjai District, Sinjai Regency. The population in this study were all employees of the Sinjai Tengah District Office, Sinjai Regency. on Employee Performance (Y) with statistical results  $t_{count}$  of -0.02 smaller than  $t_{table}$  2.030 with a regression coefficient value of 0.983 smaller than 0.05. (2) Motivation (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the statistical results  $t_{count}$  of 2.57 is greater than  $t_{table}$  2.030 with a regression coefficient value of 0.015 which is smaller than 0.05. (3) Work Environment (X3) has a positive and insignificant effect on Employee Performance (Y) with statistical results  $t_{count}$  1.79 greater than  $t_{table}$  2.030 with a regression coefficient value of 0.083 less than 0.05. (4) Job Training (X4) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the statistical results of  $t_{count}$  of 2.14 greater than  $t_{table}$  of 2.030 with a regression coefficient value of 0.039 less than 0.05. Meanwhile, the results of statistical tests simultaneously Leadership (X1), Motivation (X2), Work Environment (X3) and Job Training (X4) Influence Employee Performance (Y) with the  $F_{count}$  statistical result of 7.83 this value is greater than  $F_{table}$  which is 2.64 with a probability of 0.000. Because the probability value is much smaller than 0.05.*

*Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, Job Training, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol, tidak terkecuali kantor kecamatan. Kantor Kecamatan memiliki pemimpin yang disebut camat. Camat perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpindan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini camat dan seluruh pegawai di bawahnya.

Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. Faktor yang berasal dari diri pegawai adalah faktor-faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri pegawai meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja (Wibowo, 2013:65), beberapa di antara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai.

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja pegawai agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja pegawai baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2012:110).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno, 2011:118). Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya demi tujuan perusahaan. Jadi kondisi lingkungan kerja dapat mendorong atau memotivasi pegawai, baik dari rekan sekerja maupun dari atasan maka pegawai akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai yang tinggi pula.

Menurut Sedarmayanti dalam Riksa Aditya (2015:16) lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan

pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan.

Rumusan masalah yang diturunkan menjadi pertanyaan penelitian berangkat dari penjabaran latar belakang diatas. Rumusan masalah dijabarkan secara ringkas yaitu apakah Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

Adapun tujuan penelitian diuraikan adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

Teori ini disebut teori penetapan tujuan dalam menjelaskan penelitian ini. Teori ini dijelaskan oleh Robbins & Judge Timothy (2016) terkait kinerja organisasi. Goals yang ditetapkan dalam organisasi adalah level kinerja yang akan dicapai oleh pegawai (Firana and Abbas, 2020). Keberhasilan organisasi sebaiknya mempunyai nilai culture yang baik untuk bertindak secara operasional (Rayyani, 2019).

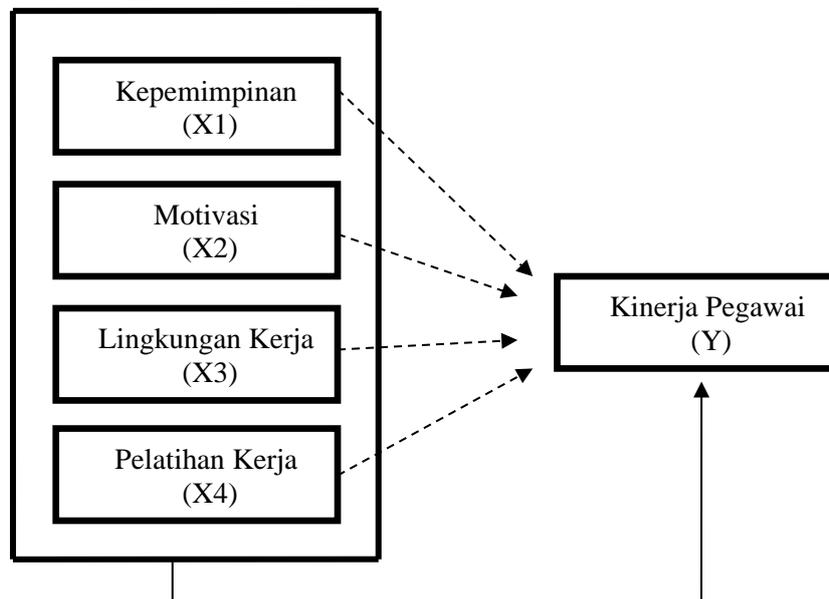
Penelitian terdahulu telah banyak membahas mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Kun Sri Hartono (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan factor yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armansyah Lubis (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen Di STAIM. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan, Motivasi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Dosen di STAIM. Dengan demikian, perumusan indikator kinerja tidak bisa seragam untuk diterapkan ke semua lembaga yang ada. Namun, pengukuran kinerja masing-masing departemen harus didasarkan pada identifikasi visi, misi, filosofi, kebijakan, tujuan, sasaran, program dan anggaran, serta tugas dan fungsi yang. Penelitian ini selanjutnya menguji pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Selanjutnya berdasarkan hubungan antar variabel dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1:** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2:** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H4:** Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H5:** Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan

antar variabel dalam proses analisisnya. Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini tersaji pada gambar berikut:



Dari kerangka konsep tual di atas dapat di jelaskan yaitu:

- > : Secara Simultan
- - - - -> : Secara Parsial
- Kepemimpinan : X1
- Motivasi : X2
- Lingkungan Kerja : X3
- Pelatihan Kerja : X4
- Kinerja Pegawai : Y

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penarikan sampel yang dilakukan menggunakan sampel jenuh dimana sampel dipilih dari jumlah keseluruhan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Sampel sebanyak 40 orang. Kuesioner digunakan dalam pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan juga adalah regresi linear berganda.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Tabel 1. Uji t**

Predicator	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	4.479	4.505	0.99	0.327	
Kepemimpinan	-0.0048	0.2240	-0.02	0.983	1.360
Motivasi	0.2879	0.1119	2.57	0.015	1.331
Lingkungan Kerja	0.3027	0.1693	1.79	0.083	1.194
Pelatihan Kerja	0.5155	0.2406	2.14	0.093	1.457

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, diketahui bahwa variable Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai p-value > alpha (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan variable motivasi dan pelatihan kerja memiliki nilai p-value < alpha (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 2. Uji F**

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	4	172.797	43.199	7.83	0.000
Residual Error	35	193.178	5.519		
Total	39	365.975			

Hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Berdasarkan hasil uji ANOVA diatas, diketahui bahwa nilai p-value < alpha (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah layak berdasarkan uji simultan.

**Tabel 3. Uji koefisien Determinan**

	T	P	VII.F
Kepemimpinan	0.02	0.983	1.360
Motivasi	2.57	0.015	1.331
Lingkungan Kerja	1.79	0.083	1.194
Pelatihan Kerja	2.14	0.039	1.457

$$S = 2.34933$$

$$R\text{-Sq} = 47.2\%$$

$$R\text{-Sq}(\text{adj}) = 41.2\%$$

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa nilai R-Sq = 47.2% menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (H1)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung}(-0.02)$  lebih kecil dari  $t_{tabel}(2.030)$ . Dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.983 lebih kecil dari 0.05.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (H2)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai  $t_{hitung}(2.57)$  lebih besar dari  $t_{tabel}(2.030)$ . Dengan demikian hipotesis kedua terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H3)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (1.79) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2.030). Dengan demikian hipotesis ketigaterbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.083 lebih kecil dari 0.05.

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H4)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel pelatihan kerja (X4) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2.14) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2.030). Dengan demikian hipotesis keempat terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.039 lebih kecil dari 0.05.

### **PEMBAHASAN**

#### **Kepemimpinan**

Hasil statistik deskriptif pada variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa variabel berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.983 lebih kecil dari 0.05.

Dari hasil perhitungan rata-rata variabel kepemimpinan, nilai rata-ratanya sangat baik tetapi uji pengaruh variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal tersebut menunjukkan, adanya korelasi yang cukup kuat antara kepemimpinan dengan kinerja Pegawai dengan arah positif. Makna positif maksudnya semakin baik kepemimpinan suatu perusahaan maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai dan sebaliknya.

#### **Motivasi**

Hasil statistik deskriptif pada variabel Motivasi menunjukkan bahwa variabel berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05.

Motivasi yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai, motivasi dapat diberikan melalui pemberian gaji, kebijakan dan administrasi kepegawaian, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan telah menunjukkan hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka akan akan meningkatkan Kinerja setiap Pegawai.

#### **Lingkungan Kerja**

Hasil statistik deskriptif pada variabel Motivasi menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.083 lebih kecil dari 0.05.

Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memperkuat pengaruh kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Artinya,

secara statistik dapat ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memperkuat pengaruh Kinerja Pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor sumber daya manusia pada Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai yang kurang mempedulikan persepsi lingkungan kerja mereka, yang terpenting adalah bertugas sesuai prosedur dan perintah untuk mendapatkan kebutuhan primer mereka. Dalam hal ini menyebabkan faktor variabel lingkungan kerja dalam hal ini tidak berperan dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Hal inilah tentunya yang harus dilaksanakan oleh Pegawai untuk mencapai tujuan, walaupun lingkungan kerja bukan syarat mutlak yang dapat memberikan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Pelatihan Kerja**

Hasil statistik deskriptif pada variabel Motivasi menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.039 lebih kecil dari 0.05.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya Pegawai mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. kinerja karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan pegawai. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai, dan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Selain itu jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan (Kusuma, Musadieq, & Nurtjahjono, 2015).

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Adapun kesimpulan yang di dapat sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi Suddin, Sudarman. 2010. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal manajemen sumber daya manusia Vol 4 No 1 Hal : 2-4
- Armansyah Lubis, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen Di STAIM*. Jurnal Education And Development. Vol 5 No 2 Hal : 14
- Abner Naa, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*. Jurnal Renaissance. Vol 2 No 2. Hal 175

- Ana Sri Ekaningsih. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)*. Jurnal Ilmu Sosial. Vol 4 No 1 Hal : 27
- Firana, Y. and Abbas, A., 2020. *Dimensi Keadilan dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Rumah Sakit*. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 3(2), pp.99-110.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2 No 1 Hal : 139
- Kun Sri Hartono, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol 3 No2 Hal : 165
- Kusuma, Y. B., Bambang, Swasto, & Musadieq, M. A. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia diLawang Malang)*. E-Journal Ilmu Administrasi, 9(1), 43-56.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nikmah Yuningsih, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas*. Sripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- Rayyani, W.O., 2019. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammadiyah Makassar)* Akmen J Ilm. 16.
- Ridha Nur Indah Sari, Bahar Sinring, Lukman Chalid. 2019. *Pengaruh kepemimpinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol 2 No 4
- Robbins, S.P., Judge Timothy, A., 2016. *Perilaku Organisasi Ed. 16 Cet 3*. Jkt. Salemba Empat.
- Sedamayanti, 2010. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.