

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE

Suwardi¹, Nurdin Brasit², Heri Sugeng Waluyo³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: suwardisalimi1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini gaya kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga kabupaten Majene dengan jumlah 30 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ada metode deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian yaitu pengamatan yaitu pengamatan (observasi), wawancara (Interview), kuisioner, dan dokumentasi. Data akan diolah dengan aplikasi SPSS 24.0. berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik itu secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style, motivation and work environment to the employee performance of Majene. The hypothesis of the research is three elements of the employee as partially. The population of the research was 30 respondents. The method used descriptive quantitative by used four instruments, they are observation, interview, questionnaire, and documentation. The data were analyzed by using SPSS 24.0. Based on the result of the research, there is influencing of work environment to the employee performance.

Keywords: leadership style, motivation and work environment and employee performance

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk meningkatkan pelayanan publik. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas.

Motivasi yang akan diberikan organisasi hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para pegawai, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara organisasi dengan pegawainya tentang bagaimana bekerja sama membawa suatu organisasi kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan suatu organisasi kedepannya.

Setelah munculnya motivasi kerja, maka perlu memperhatikan bentuk lingkungan kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja para Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah.

Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total suatu organisasi.

Persoalannya sekarang adalah sampai sejauh mana peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebagai sumber daya manusia agar dapat dicapai dan bagaimana strategi organisasi yang ada dalam mengantisipasi perubahan kondisi yang relevan untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia agar tercapai kinerja pegawai yang tinggi. Penurunan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berkaitan dengan permasalahan penurunan kinerja pegawai di atas, masalah kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia antara lain mengelola Sumber Daya Manusia untuk menciptakan kemampuan Sumber Daya Manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, dan mengelola Sumber Daya Manusia untuk menghadapi globalisasi. Hal ini disebabkan oleh karena kendala eksternal dan internal pada tugas pokok dan fungsi pegawai yang terjadi dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumberdaya manusia dari pegawai tersebut, kaitannya yang dimaksud salah satunya motivasi dari pegawai tersebut. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, motivasi dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Selain faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling pegawai sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja.

Sejalan dengan pemahaman tersebut, maka fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene adalah kinerja pegawai masih perlu ditngkatkan karena belum memadai sesuai dengan fungsinya baik pada bidang administrasi maupun teknis sehingga tugas dan fungsi pelayanan kepada masyarakat

belum sepenuhnya optimal, maka peneliti tertarik mengambil atau menganalisis lebih mendalam mengenai kinerja pegawai yang dituangkan dalam bentuk penelitian, dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene*”

Rumusan Masalah

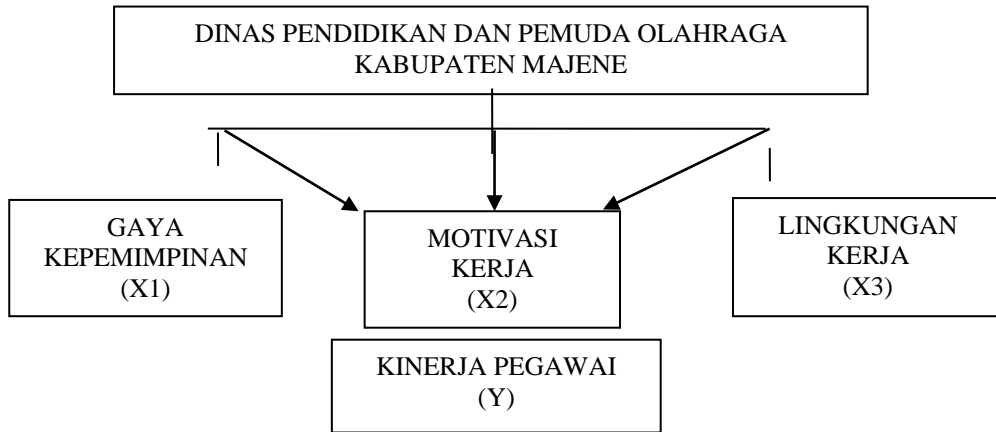
Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ?

KERANGKA TEORI

Penulis akan menfokuskan pembahasan tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja hal ini dapat digambarkan dengan jelas melalui bagan alur kerangka konseptual.

Gambar 1 :Bentuk kerangka konseptual deskriptif



HIPOTESIS PENELITIAN

- 1) Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- 2) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- 3) Diduga gaya kepemimpinan lebih dominan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kuantitatif* dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian yang menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruhnya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene yang beralamatkan di jalan Jendral Sudirman No.87 Telp. (0422) 21051 Majene.

Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan yaitu bulan Agustus sampai dengan bulan September 2020.

Sampel

Penulis hanya menjadikan sampel yang berstatus PNS dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data secara garis besar terdiri atas :

1. Koesioner (jika data primer) Koesioner atau daftar pertanyaan diberikan kepada responden.
2. Studi dokumentasi (jika data skunder) Studi dokumentasi dilakukan untuk mendukung data skunder. Seperti profil kantor, dan lainnya. Data dokumen biasanya langsung berbentuk data tekstual.
3. Wawancara (jika data primer) Wawancara diperlukan untuk mendukung kedua data di atas, jika diperlukan untuk melengkapi data, biasanya diberikan kepada salah satu yang mewakili instansi seperti kepala bagian umum, kepala bagian kepegawaian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Table 1 Hasil Uji Validitas pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Q ₁	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Q1	0.767	0,367	Valid
	Q2	0.746	0,367	Valid
	Q3	0.766	0,357	Valid
	Q4	0.618	0,367	Valid
	Q5	0.408	0,367	Valid
	Q6	0.402	0,367	Valid

Sumber :Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel di atas seluruh Q₁ pertanyaan dari variabel X1 Gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid karena seluruh nilai R-Hitung dengan nilai 0,767 lebih besar dari pada nilai R -Tabel dengan nilai 0,367 dengan di uji dari dua sisi dan jumlah responden 30. .

Tabel 2 Motivasi (X2)

Variabel	Q ₂	R hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	Q1	0.492	0,367	Valid
	Q2	0.492	0,367	Valid
	Q3	0.741	0,367	Valid
	Q4	0.667	0,367	Valid
	Q5	0.554	0,367	Valid
	Q6	0.677	0,367	Valid

Sumber :Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel di atas seluruh Q₂ pertanyaan dari variabel X2 dapat dinyatakan valid karena seluruh nilai R-Hitung dengan nilai 0,492 lebih besar dari nilai R-Tabel dengan nilai 0,367 di uji dari dua sisi dengan jumlah responden 30.

Tabel 3 Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Q ₂	R hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	Q1	0.431	0,367	Valid
	Q2	0.464	0,367	Valid
	Q3	0.588	0,367	Valid
	Q4	0.517	0,367	Valid
	Q5	0.623	0,367	Valid
	Q6	0.590	0,367	Valid

Sumber :Hasil Olah Data, 2020

Dari table di atas seluruh Q₂ pertanyaan dari variabel X2 dapat dinyatakan valid karena seluruh nilai R-Hitung dengan nilai 0,431 lebih besar dari nilai R-Tabel dengan nilai 0,367 di uji dari dua sisi dengan jumlah responden 30.

Tabel 4 Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Q ₃	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Q1	0.684	0,367	Valid
	Q2	0.731	0,367	Valid
	Q3	0.834	0,367	Valid
	Q4	0.769	0,367	Valid
	Q5	0.509	0,367	Valid
	Q6	0.563	0,367	Valid

Sumber :Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel di atas seluruh Q₃ pertanyaan dari variabel Y Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid karena seluruh nilai R-Hitung dengan nilai 0,684 lebih besar dari nilai R-Tabel dengan nilai 0,367 di uji dari dua sisi dengan jumlah responden sebanyak 30.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Croncbach Alpha	Hasil Perhitungan	N of Items
1	X1	0.757	0,70	7
2	X2	0.717	0,70	7
3	X3	0.720	0,70	7
4	Y	0.737	0,70	7

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi linear berganda

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, dan ditabulasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS for Windows Version 24, maka didapatkan hasil untuk pengujian regresi berganda yang disajikan dalam tabel 5.2.2.10 di bawah ini.

Table 6 : Hasil Pengujian Regresi/coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.972	7.561		2.583	.125		
Gaya_KEPEMIMPINAN	.335	.197	.308	2.706	.002	.997	1.003
Motivasi_KERJA	.204	.225	.156	2.866	.004	.997	1.003
Lingkungan_KERJA	.231	.240	.184	2.890	.004	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan table di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi $Y = 11.972 + 0.335 X1 + 0.204 X2 + 0.231 X3$ yang dapat diartikan:
 - a) Kinerja dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 11.972 dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel gaya kepemimpinan.
 - b) Gaya kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.335 dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika Gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 0.335 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
 - c) Motivasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,204 dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika Motivasi meningkat satu satuan, maka Kinerja

sebesar juga akan ikut meningkat sebesar 0,204 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

- d) Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,231 dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja sebesar juga akan ikut meningkat sebesar 0,231 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
- 2) Nilai R sebesar 0,352 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variable Y (Kinerja) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1.

b. Pengujian Signifikan Bersama (Uji F)

Tabel 7 : Hasil Regresi Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.938	2	19.969	2.912	.000 ^b
	Residual	281.929	27	10.442		
	Total	321.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja, Gaya_kepemimpinan

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel hasil uji signifikan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 2.912 lebih besar dari nilai t_{table} 2.051 dengan tingkat signifikansi $F .000^b$ sebesar yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di (Y) Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

c. Pengujian Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 8 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.972	7.561		2.583	.125		
Gaya_kepemimpinan	.335	.197	.308	2.706	.002	.997	1.003
Motivasi_kerja	.204	.225	.156	2.866	.004	.997	1.003

Lingkungan_kerja	.231	.240	.184	2.890	.004	.997	1.003
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Pada penelitian ini, nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.051 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada lampiran, dengan jumlah responden 30, dan jumlah variabel bebas adalah dua variabel. Yaitu variable (x1) atau 2.706 Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.706 dengan taraf signifikansi hasil sebesar .002 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

Dari table diatas juga, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah sebesar 2.866 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yakni 2.051 dengan tingkat signifikan 0.04 lebih kecil dari nilai signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (*R Square*) dapat dilihat pada Tabel 9

Tabel 9 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.352 ^a	.124	.059	3.231	2.008

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Nilai R Square 0.124 atau 59% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Gaya kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar. 2.706 dengan taraf signifikansi hasil sebesar .002 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja.

2) Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga

Kabupaten Majene. dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah sebesar 2.866 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yakni 2.051 dengan tingkat signifikan 0.04 lebih kecil dari nilai signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja adalah sebesar 2.890 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yakni 2.051 dengan tingkat signifikan 0.04 lebih kecil dari nilai signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah, Hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
4. Lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh dibandingkan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan antara lain :

1. Bagi pihak instansi dalam hal ini adalah pimpinan, seperti yang dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, bersih dan nyaman sangat mempengaruhi hasil kerja dan prestasi kerja para pegawai sehingga diharapkan instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan juga yang sangat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan dari kepala instansi, para pimpinan diharapkan lebih mengawasi dan menekankan kepada para bawahannya agar lebih terampil dalam bekerja sehingga secara langsung juga akan memberikan motivasi yang baik kepada para pegawai.
2. Hendaknya para pegawai lebih memperhatikan hubungan antar rekan kerjanya di dalam lingkungan kerja, agar meningkatkan hubungan kasih sayang antar pegawai yang lain sehingga membuat merasa nyaman saat melaksanakan tugasnya. selain itu pegawai juga harus lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal agar dapat diakui kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber referensi yang terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja maupun tentang lingkungan kerja agar hasil penelitiannya lebih lengkap dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, I dan Tanjung, H., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.

Burhanuddin, 2013, *Analisis, Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Malang.

Edi Sutrisna, M, S.I, 2014, *Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.

Hasibuan, S.M. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Kartika, Endo Wijaya, 2015, *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja*, Surabaya.

Mathis, Robert, L dan Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat, 2015, *Disiplin dan Tinjauan UU No. 30/1980*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Nawawi, Hadari, 2016, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mac Press, Yogyakarta.

Ravianto, J., 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.

Rosyadi, Imran. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*

Siagian, Sondang P, 2014, *Manajememen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.

Winardi, J. 2018, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.