

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kota Kendari

Muhammad Sofian Akbar
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UHO
sofianakbar95@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kota Kendari. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif, dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini berjumlah 142 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan skala likert sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 orang. Data diolah secara statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS for windows.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kota Kendari. Nilai *R Square* adalah 0,614 yang artinya bahwa kemampuan variable kepemimpinan dan lingkungan kerja, dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 61,4% dan sisanya 39,6% dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Institusi pemerintah merupakan salah satu organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dan stakeholder memiliki fungsi yang kompleks dengan berbagai kelebihan dan keterbatasannya. Untuk melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik dibidang teknis maupun administrasi pemerintahan.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah proses kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik kepada pegawai. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam

menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik, maka pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dan bagaimana cara menciptakan lingkungan sehingga akan meningkatkan kinerja. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja diperlukan pimpinan yang berkualitas dan profesional yang mampu mendorong bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang

telah ditetapkan organisasi. Pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan dimana ia dapat bekerjasama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin memiliki pengaruh didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus berkualitas agar dapat memimpin dengan baik agar bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang efektif adalah yang mengarahkan terhadap usaha pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa bimbingan pemimpin hubungan antara tujuan perorangan dan organisasi menjadi tidak searah. Akibatnya pegawai akan mencapai tujuan pribadinya saja dan tidak untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus dapat membina, mengarahkan dan membimbing, serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawainya sehingga dengan demikian produktivitas pegawai dapat ditingkatkan dan pegawai mau bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian dalam memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan prestasi pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2007:23).

Keberadaan organisasi pemerintah daerah, seperti halnya Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pemerintahan di bidang pelestarian lingkungan dan hutan yang kondusif.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari sebagai salah satu organisasi kelembagaan Pemerintah Kota Kendari yang memperhatikan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur yang memiliki kemampuan yang prima dan profesional. Oleh sebab itu sebagai Aparatur Daerah kota Kendari Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan senantiasa dituntut untuk terus menerus meningkatkan kinerjanya melalui tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dan selalu dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia aparatur dalam pelayanan publik serta harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari pemerintah perlu mendapat respon yang signifikan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari menunjukkan bahwa sebahagian kinerja pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi secara umum. Berhadapan dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang

demikian kompleks tersebut, maka Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja.

Kinerja pegawai sangat mungkin tercapai apabila pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan situasi yang kondusif, sehingga memiliki keinginan dan kesediaan untuk berprestasi, dengan beberapa perlakuan seperti mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja, kejelasan uraian tugas, dan keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai.

Disisi lain, sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, disiplin dan belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang tercermin pada adanya tunggakan kerja. Pada aspek kualitas, nampak bahwa pencapaian mutu dan ketepatan prosedur dalam penyelesaian tugas belum sepenuhnya optimal. Sedangkan pada aspek efisiensi, belum sepenuhnya tercapai, baik dari segi pemanfaatan waktu maupun biaya.

Fenomena tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak fakta yang terjadi dan diduga ada kaitannya dengan pola atau peran kepemimpinan yang kurang efektif dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Namun hal tersebut masih perlu diteliti lebih lanjut melalui penelitian empiris dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kepemimpinan

Fungsi dan peran seorang pemimpin sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam banyak literatur dari berbagai hasil penelitian yang ada baik yang lama maupun kontemporer kepemimpinan didefinisikan dengan cara yang berbeda bergantung pada masing-masing sudut pandang seseorang. Istilah kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang berarti bimbing atau tuntun sedangkan dari kata ira lahiriah berarti seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Wirawan, 2013:10).

Menurut Handoko (2011:34) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar bersedia untuk bekerjasama dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009:79).

Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu sebagai mana yang telah diungkapkan oleh Handoko (2011:68):

1. Penetapan keputusan oleh pimpinan
pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat pada saat yang tepat dan keputusan pimpinan menjadi dasar pelaksanaan setiap pekerjaan dalam peningkatan kinerja
2. Kebijakan pimpinan
Kebijakan pimpinan mempunyai pengaruh dalam setiap perubahan organisasi dan lingkungan kerja yang baik
3. Berani mengambil resiko
Pimpinan memiliki sikap yang berani dalam mengambil suatu keputusan serta menanggung resiko atas setiap keputusannya
4. Pimpinan mendorong bawahan untuk berprestasi
Pimpinan mendukung paran bawahannya untuk mendapatkan promosi jabatan
5. Pengawasan perilaku pegawai
pimpinan harus selalu menilai atas setiap perilaku pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahannya.

Konsep Lingkungan Kerja

Nitisemito (2008:16) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sukanto dan Indriyo (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2013:72) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya

para karyawan melaksanakan suatu aktifitas. Kondisi tersebut biasa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis.yang dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan lingkungan fisik, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal.

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:35), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: 1) suhu udara, 2) sirkulasi udara, 3) ukuran ruang kerja, 4) tata letak ruang kerja, 5) privasi ruang kerja, 6) kebersihan, 7) peralatan kantor, 8) keamanan kerja, 9) hubungan sesama rekan kerja, 10) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Untuk kebutuhan penelitian ini, indikator-indikator tersebut dimodifikasi sesuai dengan kondisi yang ada pada obyek penelitian yaitu: 1) lingkungan kerja fisik; yang terdiri dari suhu udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, peralatan kantor, dan keamanan kerja; 2) lingkungan kerja non fisik; terdiri dari hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja sama atasan dengan bawahan.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Wibowo, 2007:46). Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia organisasi untuk

mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2008:75). Maka berdasarkan keseluruhan kegiatan dilakukan oleh organisasi, kinerja akan terdiri atas: kinerja organisasi, kinerja individu, pegawai, kinerja kelompok. Kinerja pegawai sebagai prestasi akhir dari seorang karyawan dan mengandung beberapa hal, seperti adanya target tertentu yang dicapai, memiliki jangka waktu dalam pencapaian target dan terwujudnya efisiensi dan efektivitas.

Kekuatan organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga prestasi atau kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang terlibat didalamnya (Rao, 2016). Setiap organisasi ingin pegawainya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila pegawai yang bekerja didalamnya merupakan orang-orang yang tidak produktif. Organisasi kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana pegawai yang mempunyai kinerja tinggi atau mana pegawai yang kinerjanya rendah. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu, yang meliputi faktor individu adalah kemampuan, keahlian dan latar belakang serta demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi akhir dari suatu organisasi dan mengandung beberapa hal, seperti adanya target tertentu yang dicapai, memiliki jangka waktu dalam pencapaian target dan terwujudnya efisiensi dan efektivitas.

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP)

Menjelang akhir tahun, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang disebut Aparatur Sipil Negara, diwajibkan untuk mendapatkan penilaian atas prestasi kerja/ kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya pada penyelenggaraan

pemerintahan (PP Nomor 46 Tahun 2011 dan diperkuat oleh PP Nomor 53 Tahun 2010). Penilaian atas pekerjaan ASN dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3). Namun DP3 tersebut memiliki banyak kelemahan sehingga disempurnakan dengan **Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP)**, (PP Nomor 46 Tahun 2011). Kelemahan utama dari DP3 adalah hanya mengukur perilaku dan tidak dapat digunakan untuk menilai dan mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi ASN terhadap organisasi. Untuk itu diterbitkanlah PP Nomor 46 Tahun 2011, tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan dasar dalam penyempurnaan pelaksanaan penilaian ASN, (PP Nomor 46 : 2011). Selanjutnya, untuk mendetailkan penilaian tersebut maka diterbitkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01 Tahun 2013 tentang petunjuk teknis PPKP (Perka BKN Nomor 01 : 2013).

Penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan secara sistematis yang ditekankan pada tingkat capaian SKP atau tingkat capaian hasil kerja yang disusun dan disepakati bersama antara ASN dengan Pejabat Penilai. Berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011, PPKP dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. SKP meliputi beberapa aspek :
 - *Kuantitas* merupakan banyaknya hasil kerja yang dicapai ASN.
 - *Kualitas* merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai ASN.
 - *Waktu* ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai ASN.
 - *Biaya* besaran anggaran yang digunakan setiap hasil kerja ASN.

2. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap dan tindakan dilakukan oleh ASN yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :

- *Orientasi pelayanan* merupakan sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani, meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- *Integritas* merupakan kemampuan ASN bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- *Komitmen* merupakan kemauan dan kemampuan ASN menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- *Disiplin* merupakan kesanggupan ASN menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
- *Kerja sama* adalah kemauan dan kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
- *Kepemimpinan* merupakan kemampuan dan kemauan ASN memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi (khusus buat ASN yang memegang jabatan).

(PP Nomor 46, 2011 : pasal 4).

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu kepribadian seseorang yang memancarkan keinginan pada sekelompok orang-orang tertentu dan sanggup mengajak serta mendorong mereka sehingga mau bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu, biasanya melalui pendekatan dan motivasi yang tepat sehingga mereka tanpa ada rasa takut untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Adnan Hakim, 2016)

Kemajuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya setiap organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para pegawai dengan kinerja yang dihasilkan.

Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan di organisasi, hal ini sejalan dengan pendapat Mahmudi (2007:112), setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya dalam organisasi.

Menurut Ari Retno Habsari (2008:112), dalam bukunya Terobosan

Kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir
- b. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir
- c. Memiliki semangat menyelesaikan masalah
- d. Lebih demokratis dari pada *autotity*
- e. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang
- f. Memiliki Etika dan moral yang tinggi
- g. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Hal tersebut diperkuat oleh Nugraheny (2009:6), yang berpendapat bahwa tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dengan cara menggunakan kepemimpinannya yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.

Hubungan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 2008). Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Atas dasar pemikiran tersebut di atas, maka jelas bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh lingkungan kerja dimana pegawai tersebut itu bekerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari yang beralamat di Jl. Balai Kota III No.52B, Pondambea, Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara 93115, Indonesia

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota

Kendari sebanyak 124 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.D^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas ketelitian yang diinginkan

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

$$n = \frac{124}{124.0,1^2 + 1}$$

n = 55,35 dibulatkan 56 orang

Dengan melakukan pembulatan maka didapat sampel sebanyak 56 orang.

Defenisi Operasional Variabel

Agar tidak menimbulkan kesalahan penafsiran terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini, maka diberikan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan (X₁);** adalah Kemampuan yang dimiliki oleh Kepala Dinas untuk Mempengaruhi bawahannya agar bersedia untuk bekerja sama dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator Penetapan keputusan oleh pimpinan, Kebijakan pimpinan, Berani mengambil resiko, Berani membuat perubahan, Pimpinan mendorong bawahan untuk berprestasi dan Pengawasan perilaku pegawai
2. **Lingkungan kerja (X₂);** merupakan tanggapan pegawai atas kondisi dalam organisasi yang mencerminkan hubungan antara orang-orang atau pegawai yang ada di suatu organisasi dalam hubungannya dengan uraian

tugas dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Variabel lingkungan diukur dengan 2 (dua) indikator:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan tanggapan responden mengenai tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari suhu udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, dan peralatan kantor.
 - b. Lingkungan kerja non fisik merupakan tanggapan pegawai mengenai semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan kerja non fisik; terdiri dari hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja sama atasan dengan bawahan.
3. **Kinerja Pegawai (Y);** merupakan tanggapan pegawai mengenai tingkat pencapaian hasil pegawai atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan. Kinerja pegawai menurut UU No 46, 2011 diukur dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. SKP menurut PP Nomor 46, 2011 : Pasal 4) meliputi beberapa aspek :
 - o *Kuantitas* merupakan banyaknya hasil kerja yang dicapai Aparatur Sipil Negara
 - o *Kualitas* merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai Aparatur Sipil Negara.

- Waktu ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai Aparatur Sipil Negara.
 - Biaya merupakan besaran anggaran yang digunakan setiap hasil kerja Aparatur Sipil Negara.
- 1) Kuantitas Kerja; merupakan tanggapan pegawai tentang jumlah yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator ini diukur dengan 2 (dua) item indikator, yaitu 1) pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan rutin/pokok dengan baik, dan 2) pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan/lemburdengan baik.
 - 2) Kualitas Kerja; merupakan tanggapan pegawai tentang proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan. Indikator ini diukur dengan 2 item yaitu 1) pegawai mempunyai ketelitian dalam bekerja sehingga tingkat kesalahan rendah, 2) hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan mutu terbaik.
 - 3) Waktu; merupakan tanggapan pegawai tentang aktivitas dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain; indikator ini diukur dengan 2 item yaitu 1) pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 2) pegawai berusaha memaksimalkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain.
 - 4) Biaya: merupakan tanggapan pegawai akan besaran anggaran yang digunakan setiap hasil kerja Aparatur Sipil Negara.
Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap dan tindakan dilakukan oleh ASN yang seharusnya dilakukan atau

tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meliputi: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan mula-mula disusun, diklasifikasikan sehingga akan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuisisioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dalam Skala Likert untuk menanyakan pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 12 butir pertanyaan, variabel lingkungan kerja (X2) yang terdiri dari 8 butir pernyataan, dan variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 8 butir pertanyaan. Kuisisioner penelitian ini disebarkan kepada 56 orang responden.

Hasil Distribusi Karakteristik Responden Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari yang dijadikan sebagai responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis kelamin | Responden (Orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|-------------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 30 | 53.57 |

| | | | |
|---|-----------|----|-------|
| 2 | Perempuan | 26 | 46.42 |
| | Jumlah | 56 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden paling dominan berasal dari kelompok laki-laki sebanyak 30 responden (53.57%), kemudian diikuti responden perempuan sebanyak 26 responden (46.42%). Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai laki-laki pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari memiliki tenaga yang secara fisik dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, perjalanan lapangan dan berat ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan formal yang ditamatkan oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari yang menjadi responden. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap cara berpikir dan cara pandang dalam membentuk penilaian terhadap berbagai hal yang dihadapinya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka kemampuan pola pikirnya semakin baik dan aktif dalam mempercepat proses penerimaan informasi atau tanggap terhadap hal-hal yang berhubungan dengan tugas-tugas dan pekerjaan. Adapun tingkat pendidikan responden dalam penelitian nampak pada Tabel berikut :

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

| No | Tingkat Pendidikan | Responden (orang) | Persentase (%) |
|----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | SMA Sederajat | 1 | 1.78 |
| 2 | Diploma | 5 | 8.92 |

| | | | |
|---------------|---------------|-----------|------------|
| 3 | Sarjana | 35 | 62.5 |
| 4 | Pasca sarjana | 15 | 27.78 |
| Jumlah | | 56 | 100 |

Sumber : Data primer (diolah), 2018

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari yang menjadi responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 35 orang atau 62.5%. dan 15 orang atau 27.78% berpendidikan magister. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tergolong pendidikan tinggi. Dengan demikian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dari tupoksi masing-masing

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari yang dijadikan sebagai responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Umur (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 25 - 30 | 3 | 5.35 |
| 2 | 31 - 35 | 10 | 17.85 |
| 3 | 36 - 40 | 20 | 35.71 |
| 4 | 41 - 45 | 19 | 33.92 |
| 5 | 46 - 50 | 4 | 7.14 |
| Jumlah | | 56 | 100 |

Tabel3 memperlihatkan bahwa responden paling dominan berada pada kelompok usia 36-40 tahun sebanyak 20 responden (35.71%) dan diikuti responden pada kelompok usia 41-45 tahun sebanyak 19 responden (33.92%). Hal ini memberikan

gambaran bahwa pegawai telah memiliki kematangan dalam berpikir dan berpengalaman serta bertanggung jawab besar atas tindakan yang diambil dalam pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Kantor dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia tersebut keadaan emosional yang lebih stabil untuk melakukan pekerjaan baik itu pekerjaan lapangan ataupun administrasi kantor.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari yang dijadikan sebagai responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa kerja (tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|--------------------|----------------|----------------|
| 1 | <5 | 1 | 1.78 |
| 2 | 6-10 | 6 | 10.71 |
| 3 | 11-15 | 20 | 35.71 |
| 4 | 16-20 | 17 | 30.35 |
| | >20 | 12 | 21.42 |
| | Jumlah | 56 | 100 |

Tabel 4 memperlihatkan bahwa masa kerja responden yang paling dominan adalah yang memiliki masa kerja 11-15 tahun yang berjumlah 20 orang (35.71%) dan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 17 orang (30.35%). Berdasarkan masa kerja responden tersebut mencerminkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari memiliki pengalaman kerja yang lebih tinggi dalam bekerja dan sudah berhasil menyesuaikan dirinya dengan instansi pekerjaannya.

Dengan demikian bagi pegawai yang relatif lebih muda dapat belajar dari pengalaman mereka dalam bekerja.

Hasil Analisis Statistik Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel independent (kepemimpinan dan lingkungan kerja) dan variabel dependent (kinerja pegawai) akan digunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS for Windows untuk memperoleh hasil yang lebih terarah dengan menggunakan metode Enter. Metode Enter dilakukan dengan memasukkan semua variabel bebas sebagai variabel prediktor. Seluruh variabel akan dimasukkan ke dalam analisis untuk mengetahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent. Hasil dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut ini :

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | 1.681 | .536 | 3.136 | .002 |
| 1 kepemimpinan | .363 | .113 | 3.221 | .004 |
| lingkungan kerja | .290 | .118 | 2.749 | .020 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Pada Tabel 5 tersebut di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,484X_1 + 0,368X_2$$

Pada model regresi ini, nilai Koefisien kepemimpinan menunjukkan bernilai positif dengan asumsi variabel lain

tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,484. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif yang berarti bahwa lingkungan kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,368. Koefisien regresi menunjukkan adanya hubungan linier kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) kinerja pegawai (Y) artinya jika kepemimpinan dan lingkungan kerja, ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1,X2) kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja pegawai. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F (Uji Signifikan Simultan)
ANOVA^a

| Model | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 2 | 51.342 | 50.839 | .000 ^b |
| 1 Residual | 53 | 1.003 | | |
| Total | 55 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil F hitung 50,839 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ atau $\leq \alpha = 0,05$ yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari seluruh variabel independen yaitu variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai secara parsial. Uji t memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,05, jika signifikansi t berada dibawah 0,05 maka variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila t hitung menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan dengan t tabel, maka koefisien regresi variabel independen adalah signifikan.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|------------------|-------|------|
| (Constant) | 3.136 | .002 |
| 1 Kepemimpinan | 3.221 | .004 |
| lingkungan kerja | 2.749 | .020 |

a. Dependent Variable:
kinerja pegawai

Pada Tabel 7 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (3,221) dengan nilai sig sebesar $(0,004) \leq$ dari α (0,05). Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Memberi arti bahwa dengan diterapkannya kepemimpinan bagi organisasi/pegawai dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan turut memberikan peran lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y).
2. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (2,749) dengan nilai sig sebesar $(0,020) \leq \alpha$ (0,05). Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Memberi arti bahwa dengan ditegakkannya lingkungan kerja maka akan memberi dampak yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai dapat di lihat pada Tabel 8

Tabel 8
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .783 ^a | .614 | .590 | 2.70848 |

a. Predictors: (Constant, lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Pada Tabel 8 nilai *R Square* adalah 0,614 yang artinya bahwa kemampuan variable kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X1), dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 61,4% dan sisanya 39,6% dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja terjaga dengan baik maka akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan

kinerja pegawai, dengan terlaksananya kepemimpinan yang bijaksana, suasana lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai

2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya akan memberikan pengaruh secara nyata agar pegawai bersedia untuk bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
3. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan.

Saran-Saran

Dari berbagai permasalahan, hambatan, kendala dan kelemahan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari, maka dalam rangka perbaikan kinerja pegawai, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan dapat mengambil suatu keputusan yang tepat dalam menjalankan program-program untuk mengelola Lingkungan Hidup dan kehutanan, memberikan pengarahan bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dan pimpinan harus membuat suatu kebijakan yang sesuai dengan tujuan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja

- pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari,
2. Semua unsur pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Kendari selalu memperhatikan suasana lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat non fisik sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif bagi penunjang tercapainya hasil kerja dari para pegawai demi kemajuan organisasi.
 3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitian, menggunakan variabel yang berbeda atau memperluas dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian yang akan digunakan serta menggunakan alat analisis yang lain seperti AMOS.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Hakim, (2016). *Kontribusi lingkungan kerja, perilaku kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV*. Jurnal Manajemen/Volume XX, No.02 Juni 2016: 228.244
- Desianty, S. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan (Transformasional dan Transaksional) Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang*. Jurnal Studl Manajemen & Organisasi Vol. 2 No. 1. index.pnp/Dcetak/0604/243322.htm
- Elfaiz, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi kelas I Khusus medan*, Jurnal Studl Manajemen & Organisasi Vol. 2 No. 1. index.pnp/Dcetak/0604/243322.htm
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, James Jr., 2005. *Organization*. Edisi Kedelapan, Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustin Cardoso, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani., 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Kelimabelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2009. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lubis, Dian. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara*. Tesis.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama. PT. BPFE, Yogyakarta.
- Margianti, L., 2014. *Stress Kerja, Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*, *Jurnal Masyarakat dan Politik*, Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga, Surabaya.
- Maxwell, John. 2006, *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Jakarta: Mitra Media.
- Nitisemito, Alex S., 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia, Jakarta.
- Nenden Nur Annisa (2015) *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia*. Artikel Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugraheny, F.S. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap MOTivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi*

- Kasus PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang*). Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rao, T.V. 2016. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Seri Manajemen. No. 125. PT. Pustaka BinamanPressindo, Jakarta.
- Rivai. Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Retno, Ari Habsari (2008),. *Terobosan Kepemimpinan*, Seri Manajemen. No. 125. PT. Pustaka BinamanPressindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara*. Kemenpan RB : Jakarta.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01 Tahun 2013. *Petunjuk Teknis Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara*. Jakarta : BAKN.
- Sarwoto, 2011. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setyo Riyanto et al, (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. International Review of Management and Marketing, 2017, 7(3), 342-348.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Solimun, 2014, *Multivariate Analysis: Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan AMOS, Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial, Kedokteran dan Agrokomples*, Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Terry, George R., 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.