
Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja

Strategies to Improve Employee Performance through Leadership, Work
Motivation, Work Discipline, and Work Environment Variables

Nanung Agus Satyaka¹, Nunuk Herawati²

E-mail : Guss.ragil@gmail.com, nunukherawati17@gmail.com²

^{1,2})Universitas Dharma AUB Surakarta

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja pada UPTD Pengelolaan TPA sampah pemerintah Kota Surakarta. Responden pada sampel penelitian ini berjumlah 32 responden sedangkan analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang ada di kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah pemerintah Kotamadya Surakarta. Berdasarkan hasil uji Regresi Linear berganda diperoleh bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan. Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari Uji t diperoleh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil Uji F menunjukkan secara bersama sama / simultan kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil Uji determinasi menunjukkan varian variabel independen yang dalam model (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 80,2% sedangkan sisanya sebesar 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership, work motivation, work discipline and work environment on the UPTD Waste Landfill Management of the Surakarta City government. Respondents in this study sample amounted to 32 respondents while the descriptive analysis conducted in this study is the characteristics of respondents in the UPTD Waste Landfill Management office of the Surakarta City government. Based on the results of the Multiple Linear Regression test, it was found that Leadership had no effect on employee performance, while Work Motivation, Work Discipline and Work Environment had a positive effect on employee performance. From the T Test, it was obtained that Leadership, Work Motivation, and Work Environment had no significant effect on Employee Performance while Work Discipline had a significant effect on Employee Performance. From the results of the F Test, it showed that simultaneously/simultaneously, leadership, Work Motivation, Work Discipline and Work Environment had a significant effect on Employee Performance. From the results of the determination test, it showed that the independent variable variance in the model (Leadership, Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment) are able to explain the dependent variance of 80.2% while the remaining 19.8% is influenced by other variables not included in this research model. The results of the study indicate that Work Discipline has a dominant influence on employee performance at the UPTD for Waste Management of the Surakarta City Government Landfill.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment*

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah. Sebagaimana dikemukakan salah satu tujuan organisasi adalah bagaimana dapat hidup berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan hal ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi kantor dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan karena keseimbangan tersebut adalah kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Thoha (2008:303) dalam Fariansyah & Putra (2017) Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan tentang cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawan nya untuk mencapai sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diinginkan.

Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik. Bukti fisik bisa seperti barang atau benda, misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan, nasihat, motivasi, dan pujian.

Menurut Erwati dan Widiyastuti (2019) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen dalam mendorong ketersediaan dan kesadaran para pekerja untuk mematuhi semua peraturan yang sudah ditentukan oleh suatu perusahaan maupun organisasi secara sukarela. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Yantika, Herlambang (2018) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta merupakan unit pelaksana teknis di Kota Surakarta yang bertugas mengelola sampah, terutama sampah rumah tangga dan sejenisnya, di Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) Putri Cempo. TPA Putri Cempo merupakan lokasi pemrosesan akhir sampah di Surakarta, dimana sampah yang dikumpulkan dari berbagai lokasi diangkut dan diproses di sana. Kantornya terletak di Jl. Pelangi Selatan Mojosongo, Kecamatan Jebres, Surakarta Jawa Tengah. Pegawai di UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta UPTD bertanggung jawab atas pengelolaan sampah dari rumah tangga dan sampah yang mirip dengan sampah rumah tangga.

UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta bertanggung jawab atas pengelolaan sampah dari rumah tangga dan sampah yang mirip dengan sampah rumah tangga. UPTD mengelola sampah di TPA Putri Cempo, termasuk proses pengangkutan, pemilahan, dan pengolahan sampah. UPTD memiliki tugas untuk meningkatkan kualitas lingkungan hidup di Surakarta melalui pengelolaan sampah yang efektif di TPA Putri Cempo. TPA Putri Cempo juga berperan penting dalam mendukung kebutuhan bahan baku untuk pembangkit listrik tenaga sampah (PLTSa) yang akan dibangun di Surakarta. Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta bisa bekerja dengan baik apabila kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berjalan dengan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yaitu dengan pegawai UPTD Pengelolaan Sampah tentang bagaimana sikap pemimpin memimpin pegawai, maka diperoleh keterangan bahwa untuk sikap pemimpin disana sangat akrab dengan para bawahannya. Pemimpin dikantor biasanya memberikan perintah melalui chat WhatsApp, staf pegawai harus siap melaksanakan perintah yang di berikan oleh pemimpin. Pemimpin yang sekarang ini banyak membuat perubahan seperti ada kegiatan yang belum dilaksanakan oleh pemimpin sebelumnya kini dilaksanakan oleh pemimpin yang sekarang, contohnya adanya apel pirtual setiap hari senin. Tetapi meskipun pemimpin cukup membawa perubahan, kedisiplinan absen pegawai dan keterlambatan jam masuk kerja masih terjadi di dalam kantor. Untuk kerjasama tim dalam lingkungan kerja masih belum terbentuk dikarenakan pegawai masih sangat sibuk dengan pekerjaan masing- masing, dikarenakan kesibukan para pegawai dikantor membuat kurangnya komunikasi terhadap sesama pegawai.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi di kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta disebabkan yaitu karena melanggar kedisiplinan, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan kantor saat jam kerja, pegawai yang sering datang kekator terlambat, kemudian kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan pegawai yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan.

Didukung dengan berbagai penelitian tentang kinerja pegawai kaitannya dengan Variabel kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja , , dibawah ini ditunjukkan berbagai hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Reseach Gap Penelitian Terdahulu

No.	Arah Hipotesis/Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1	Kepemimpinan ke Kinerja Pegawai	Nurhaida,Indrayani, Dinda (2022), Juhaena &Cahyon(2022)	Putu Ayu Ariski (2023), Anggraeni (2025)
2	Motivasi Kerja ke Kinerja Pegawai	Nurhaida,Indrayani, Dinda (2022), Juhaena &Cahyon (2022)	Ariski 2023, BSN 2023, dan Kepolisian Kepri 2023
3	Disiplin Kerja ke Kinerja Pegawai	Nurhaida,Indrayani, Dinda (2022), Juhaena &Cahyon (2022)	Anggraeni (2025)
4	Lingkungan Kerja ke Kinerja Pegawai	Jahroni & Dermawan (2022)	Nurhaida,Indrayani, Dinda (2022), Juhaena & Cahyo (2022)

Dari fenomena yang Fenomena kinerja pegawai yang terjadi di kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta dan didukung hasil penelitian Nurhaida,Indrayani, Dinda (2022), Juhaena & Cahyon (2022), Ariski (2023), Anggraeni (2025) maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Pegawai ditinjau dari Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja baik secara partial maupun simultan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019: 182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu”. Menurut Simanjuntak dalam Rivai, dkk (2018-406) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing- masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/ pegawai sesuai dengan perannya di perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Dr. Kasmir (2019:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skili* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh- sungguh dan kurang bertanggung jawab..

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik titik pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya..

h. Budaya rganisasi

Merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan demikian oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja.

L. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja yaitu nilai atau ukuran hasil kerja dari seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume kerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan .

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Jangka Waktu

Kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam perusahaan adalah suatu konsep yang mencakup kewajiban perusahaan terhadap berbagai pihak yang terkait, seperti pemegang saham, karyawan, masyarakat, dan lingkungan.

e. Kerja Sama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan maupun pemilik perusahaan selama menangani pekerjaan.

2. Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Mu'ah, dkk (2019 : 3-4) Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang- orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan hal yang akan dialami oleh setiap manusia dalam kehidupan. Apakah ia akan menjadi seorang pemimpin dalam kelompok/organisasi kecil maupun kelompok besar. Setiap organisasi memerlukan kerja sama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah kepemimpinan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, pemimpin yang mendelegasikan tugas.

3. Motivasi Kerja

Menurut (Veithzal,dkk 2009 :607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2013:95) bahwa motivasi kinerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan akan rasa memiliki.
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan untuk mengkualitaskan diri

4. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2018:599) disiplin kerja adalah suatu alat digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dikantor atau perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku.

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2009:599) terdapat empat persepektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2011:444)

- a. Jam kerja atau ketepatan waktu datang ketempat kerja
- b. Tanggung jawab,

-
- c. Mematuhi peraturan kerja
 - d. Sikap dan perilaku sopan
 - e. Teliti dan Hati-hati

5. Lingkungan Kerja

Menurut Sidanti, (2015) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Mangkunegara (2006:15), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa:

- a. Kebersihan lingkungan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- b. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dapat menimbulkan kesegaran, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- d. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku pada setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- e. Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat kesehatan seseorang serta mengacau konsentrasi dalam bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992):

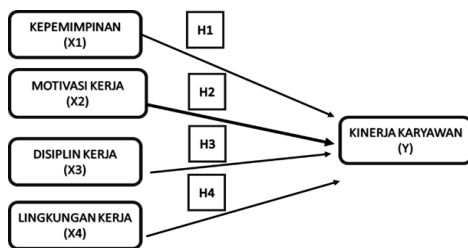
- a. Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantarasesama rekan kerja. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis

dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa perlalatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Kasmir (2019), Mangkunegara (2013), Nitisemito (1992), Mu'ah, dkk (2019), Rivai (2011) Nurhaida, Indrayani, Dinda (2022), Juhaena & Cahyon (2022)

METODE

Penelitian ini menggunakan alat analisis Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisa Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi. Penelitian ini menggunakan teknik sensus/total sampling, dengan obyek penelitian ini adalah pegawai UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemkot Surakarta sebanyak 32 responden. Survei responden terhadap pegawai UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemkot Surakarta mencakup pertanyaan tentang Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menggunakan Product Moment Correlation yaitu dengan cara mengkorelasikan masing masing skor item dengan scor total taraf signifikan $\alpha = 0.05$, $N = 32$ $r\text{-tabel} = 0,349$

Keputusan yaitu:

- Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid
- Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja pegawai, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja, dari semua item pernyataan didapatkan hasil nilai $r\text{hitung} > \text{nilai } r\text{tabel} = 0,349$ dan semua item pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dan semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,930	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,881	Reliabel
3	Disiplin kerja (X3)	0,944	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,935	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Y)	0,930	Reliabel

Hasil uji keandalan instrument penelitian variable Kinerja Pegawai (Y), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefesien *Alpa Cronbach* yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 instrumen variabel penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komogorov/smimov test*, bila ukuran sig > α 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.3125000
Std. Deviation		2.60566914
Most Extreme Differences		
Absolute		.220
Positive		.141
Negative		-.220
Kolmogorov-Smirnov Z		1.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,091 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-.022	6,871		-.003	.997	
	Kepemimpinan	.000	.297	.000	.001	.999	.174 5,750
	Motivasi Kerja	.157	.239	.122	.657	.517	.184 5,428
	Disiplin Kerja	1,000	.222	.828	4,500	.000	.189 5,289
	Lingkungan Kerja	.003	.251	.003	.014	.989	.148 6,741

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF Kepemimpinan (X1) , Motivasi kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X 4) > 0,10. Dan nilai tolerance masing-masing variable < 10. Sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Hasil uji heteroskedasitas

Hasil uji heteroskedasitas menggunakan metode Glejser.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4,470	4,724		,946
	Kepemimpinan	-,053	,210	-,103	,803
	Motivasi Kerja	,330	,169	,771	,061
	Disiplin Kerja	,148	,157	,366	,356
	Lingkungan Kerja	-,292	,178	-,724	,112

a. Dependent Variable: Absut

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Nilai signifikan variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) masing masing > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependent.

Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.022	6,671		-.003	,997		
	Kepemimpinan	,000	,297	,000	,001	,999	,174	5,750
	Motivasi Kerja	,157	,239	,122	,657	,517	,184	5,426
	Disiplin Kerja	1,000	,222	,826	4,500	,000	,189	5,289
	Lingkungan Kerja	,003	,251	,003	,014	,989	,148	6,741

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Persamaan regresi dari hasil penelitian : $\hat{Y} = -0.22 + 0 X_1 + 0,122X_2 + 0,826X_3 - 0,003X_4$

Persamaan di atas dapat diartikan :

- $\beta_0 = -0.022$. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -0.022 berarti jika variable Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) bernilai 0 maka kinerja pegawai diperoleh akan menurun
- $\beta_1 = 0.000$. Nilai koefisien variable Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 berarti Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) ditingkatkan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan tetap dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
- $\beta_2 = 0.122$ Nilai koefisien variabel Motivasi (X_2) sebesar 0.122 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X_2) ditingkatkan maka kinerja pegawai (Y) akan naik / meningkat dengan asumsi bahwa variabel bebas dari model regresi yang lain adalah tetap.
- $\beta_3 = 0.826$. Nilai koefisien variabel Disiplin (X_3) sebesar 0,826 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja (X_3) ditingkatkan maka kinerja pegawai (Y) akan naik / meningkat dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- $\beta_4 = 0.003$. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0.003 bernilai positif Hal ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja (X_4) ditingkatkan maka kinerja pegawai (Y) akan naik / meningkat dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Dari keempat variable independent, variable disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisiensebesar 0,826.

Uji t

Dari table 6 di atas bisa disimpulkan :

- Nilai signifikansi variable kepemimpinan sebesar $0,999 > 0,05 (\alpha)$, maka kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka **Hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **ditolak**.
- Nilai signifikansi variable motivasi kerja sebesar $0,517 > 0,05 (\alpha)$ maka motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. **Hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **ditolak**.
- Nilai signifikansi variable disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$ maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. **Hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **diterima**.
- Nilai signifikansi variable lingkungan kerja sebesar $0,989 > 0,05 (\alpha)$ maka lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. **Hipotesis keempat** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **ditolak**.

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap dependent secara simultan.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792,006	4	198,001	32,457	,000 ^a
	Residual	164,713	27	6,100		
	Total	956,719	31			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai F hitung yang di peroleh sebesar 32,457, dengan nilai F tabel sebesar 2,71, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama- sama/simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,910 ^a	,828	,802	2,470	1,565

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai R squarenya didapat sebesar 0,802 atau 80,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 80,2%, atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 80.2% sedangkan sisanya 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil regresi dan uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yossi Kartikasari (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rompas et al., (2018), Mogot et al., (2019), dan Posuma., (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun implikasi manajerialnya adalah sebagai berikut:

Pola kepemimpinan yang berlangsung di UPTD perlu dipertahankan dalam hal:

- a. Kemampuan pemimpin mengambil keputusan perlu dipertahankan, contoh: Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan petunjuk kerja yang telah ditetapkan perlu dipertahankan
- b. Kesiapan Pegawai dalam menerima tugas perlu dipertahankan , contoh: Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi dan ini perlu dipertahankan
- c. Kemampuan Pemimpin untuk bisa mendelegasikan tugasnya perlu dipertahankan, contoh: Pemimpin akan memberikan kewenangan dalam menyelesaikan tugas disaat pimpinan tersebut tidak berada di kantor (dinas luar)

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuddy (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini mendukung penelitian Ariski (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun implikasi manajerialnya adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian reward kepada pegawai berprestasi perlu dipertahankan, dengan cara memberikan gaji pegawai yang dapat mensejahterakan keluarganya.
- b. Pemberian bonus dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk memotivasi perlu dipertahankan , contohnya kantor memberi bonus dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk bekerja lebih baik dimasa datang
- c. Perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua pegawai perlu dipertahankan Contoh: kantor memberi uang pensiun kepada pegawai yang sudah purna tugas

3. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta. Penelitian ini didukung oleh penelitian Nurhaida,Indrayani, Dinda (2022), Juhaena & Cahyon (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Anggraeni (2025) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun implikasi manajerialnya sebagai berikut:

UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta perlu meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dengan cara:

- a. Penetapan jam kerja atau ketetapan waktu datang ketempat kerja ditingkatkan.
- b. Tanggung jawab dan kepatuhan terhadap peraturan kerja ditingkatkan, contoh: pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu
- c. Ketelitian dan kehati-hatian pegawai dalam bekerja perlu ditingkatkan, contoh pegawai menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan kantor

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktavianus (2018) Nurhaida, Indrayani, Dinda (2022), Juhaena & Cahyo (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian Jahroni & Dermawan (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun implikasi manajerialnya sebagai berikut :

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja perlu dipertahankan dalam hal:

- a. Hubungan dengan rekan kerja yang baik perlu dipertahankan, contoh: staff pegawai saling menghormati satu dengan yang lain
- b. Pencahayaan ditempat kerja perlu dipertahankan karena memberi rasa nyaman, contoh: posisi lampu yang terang dilingkungan kerja membuat rasa nyaman staff yang bekerja
- c. Fasilitas kerja kantor yang lengkap perlu dipertahankan, contoh: menyediakan fasilitas sarana dan prasarana yang lengkap di kantor

PENUTUP

Kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil uji Regresi Linear berganda diperoleh :
 - a. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 - c. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 - d. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Dari Uji t diperoleh:
 - a. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H_1 ditolak
 - b. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H_2 ditolak
 - c. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H_3 diterima
 - d. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H_4 ditolak

3. Dari hasil Uji F menunjukkan secara Bersama sama / simultan kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Dari hasil Uji determinasi menunjukkan varian variabel independen yang dalam model (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen lebih besar sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
5. Dari ke empat variabel bebas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai

Saran

Beberapa saran :

Dari hasil pembahasan, kesimpulan serta implikasi manajerial diatas maka penulis memberikan saran terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta.

1. UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta harus meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja dengan cara sebagai berikut:
 - a. Penetapan jam kerja atau ketetapan waktu datang ketempat kerja ditingkatkan
 - b. Tanggung jawab dan kepatuhan terhadap peraturan kerja ditingkatkan,
 - c. Ketelitian dan kehati-hatian pegawai dalam bekerja perlu ditingkatkan,
2. UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta harus meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan cara sebagai berikut:
 - a. Pemberian reward kepada pegawai berprestasi dipertahankan,
 - b. Pemberian bonus dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk memotivasi dipertahankan
 - c. Perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua pegawai perlu dipertahankan
3. Usaha meningkatkan kinerja pegawai melalui variabel lingkungan kerja bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Menciptakan hubungan dengan rekan kerja yang baik perlu dipertahankan,.
 - b. Pencahayaan ditempat kerja yang terang dan nyaman perlu dipertahankan karena memberi rasa nyaman,
 - c. Fasilitas kerja kantor yang lengkap perlu dipertahankan

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Eva Fadilla. (2025), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Skripsi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya* .
<https://journal.drafpubliher.com/ijesm/article/view/342>
- Ariski, Putu Ayu. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cakrawala Repositori IMWI* .
<https://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/465>
- Erwati, Emy dan Widiyastuti, Tetty . (2019). Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar). *Penelitian Manajemen Terapan*, 4(2), 191–199.

<https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/ensiklopedia/article/view/1606>

Fariansyah, & Putra, D. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 156–173.

<https://journal.stienas-ypb.ac.id/index.php/jdeb/article/view/18>

Juhaena, Fatwa & Cahyo, Heru (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Forum ekonomi*, 24(4), 783-792,

<https://id.scribd.com/document/728463476/11737-26208-1-PBjjjhvgghhdss>

Khasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Kota Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).

<https://jurnal.man.feb.uncen.ac.id/index.php/jmb/article/view/8>

Mangkunegara, Papua. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Mu'ah, Tri Ifa, dkk. (2018). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.

Maslow, Abraham H. . (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta.

Mogot, H. Y., Kojo, C., & Victor P K Lengkong. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890

<file:///C:/Users/HP/Downloads/iogi2018,+06+HAPPY+OK.pdf>

Mukhtar, A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.

file:///C:/Users/HP/Downloads/umaima,+Page+35_43.doc.pdf

Nitisemito, Alex S. (1992), , *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM,, Yogyakarta.

Nurhaida, T.I, Indrayani& S. Adinda (2022) pengaruh kepemimpinan , Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Ensiklopedia of journal* , 5(1), 25-31.

<https://Jurnal.jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/ensiklopedia/article/view/1606>.

Oktavianus (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan study pada karyawan Cv. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah.

-
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. 1(4), 646–656. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/emba/article/view/2748>
- Putri, A. H. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh .BALANCA (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY). <https://repository.ar-raniry.ac.id/17368/>
- Rivai, Veithzal, Mansyur, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rompas, G. A., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. EMBA, 1978-1987. [file:///C:/Users/HP/Downloads/iogi2018,+10+GOVERD+OK%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/iogi2018,+10+GOVERD+OK%20(1).pdf)
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal tepak manajemen bisnis, 6(2), 119-127. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2391/2351>
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. Jurnal JIBEKA. <https://id.scribd.com/document/345106669/Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Disiplin-Kerja-Dan-Motivasi>
- Thoha, Miftah. , (2008). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, yusron R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja. Rineka Cipta . <https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760/0>
- Yossi Kartikasari (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kodim 0728 Wonogiri. <http://repo.uinsatu.ac.id/12947/5/BAB%20II.pdf> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen
- Anggraeni, Yuli Yantika; Herlambang, Toni dan yusron R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174–188. <https://repository.unmuhjember.ac.id/8302/1/ARTIKEL.pdf>