

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ZENI ANGKATAN DARAT**

**(Study Kantor Pusat Zeni TNI AD, Matraman Jalan Kesatria I)**

**Savira Widyastuti<sup>1</sup>, Rutinaias Haholongan<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Jl. Kayu Jati Raya No. 11A, Rawamangun – Jakarta 13220, Indonesia

[syirasavira2797@gmail.com](mailto:syirasavira2797@gmail.com)<sup>1</sup>, [rutinaias@stei.ac.id](mailto:rutinaias@stei.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract** - *The purpose of this study was to determine the influence of leadership, work motivation, and work environment on the performance work. The population in this study were civil servants who worked in the Zeni AD.*

*This research uses associative research with a quantitative approach, which is measured using the coefficient of determination with SPSS 25.00 by testing the hypothesis using the t test. The data collection technique uses a survey method with direct survey and distributing questionnaires to the respondents.*

*The results of this study explain that leadership has a significant direct effect on work performance. Work motivation has a significant direct effect on work performance. The work environment has a direct effect on work performance. Leadership, work motivation, work environment simultaneously influence work performance significantly.*

**Keywords:** *Leadership, Work Motivation, Work Environment, Performance Work*

**Abstrak**– *Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS yang bekerja di lingkungan kantor pusat zen AD.*

*Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif pendekatan kuantitatif yang diukur dengan menggunakan Koefisien*

*Determinasi dengan program SPSS (Software Product and Service Solution) Versi 25.00 dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dengan pengamatan langsung dan menyebar kuesioner kepada para responden.*

*Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja secara signifikan. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja secara signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja. Kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja secara signifikan.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Kerja*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi tersebut. Oleh karena itu, suatu instansi atau organisasi harus bisa memaksimalkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Sumber daya manusia, baik yang menduduki posisi sebagai pimpinan maupun anggota seperti pegawai merupakan faktor penting dalam setiap instansi ataupun organisasi. Bagaimanapun juga, suatu organisasi atau instansi tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Apabila sumber daya manusianya berkualitas maka kinerja yang akan dihasilkan juga berkualitas. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari instansi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai tercermin dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan targetnya yang telah ditentukan suatu instansi atau organisasi. Kinerja pegawai yang semakin menurun menyebabkan pelayanan yang diberikan pegawai menjadi kurang optimal. Menurunnya kinerja ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Robbins dalam Junni Priansa (2016: 140), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Seorang pemimpin adalah inspirator perubahan dan visioner yaitu memiliki visi yang jelas kemana organisasinya akan menuju. Kepemimpinan secara sederhana adalah proses untuk membawa orang-orang atau organisasi yang dipimpin menuju suatu tujuan yang jelas. Kekuatan pemimpin adalah kejujuran, ketauladanan dan ketegasan seperti halnya seorang TNI. Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah organisasi militer yang dimiliki Indonesia untuk melindungi dan mempertahankan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sesuai dengan yang diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan

sosial” kewajiban untuk melindungi dan mempertahankan kedaulatan NKRI sesungguhnya menjadi kewajiban bagi seluruh rakyat Indonesia. Namun, Indonesia juga perlu memiliki sebuah alat pertahanan negara yang terlatih dalam bidang militer. TNI tersebar dalam berbagai macam kesatuan diseluruh wilayah Indonesia salah satunya adalah Direktorat Zeni Angkatan Darat (PUSZIAD) yang berada di Jalan Kesatria I, Matraman, Jakarta Timur. Oleh karena itu, sebagai organisasi yang memiliki peran penting bagi Negara dan sebagai salah satu pemimpin yang menjaga kesejahteraan dan kedaulatan negara, seorang pimpinan TNI harus mempunyai kemampuan untuk bisa mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya, serta harus bisa menjadi figur yang baik bagi anggotanya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Jika motivasi yang dimiliki tinggi, maka apa yang akan dikerjakan menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Namun, jika motivasi yang dimiliki rendah maka apa yang mereka kerjakan akan terbengkalai karena tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi kerja sangat penting bagi pegawai agar mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan utama. Pemberian motivasi juga memberikan arah yang baik agar seluruh pegawai bertanggung jawab atas pencapaian tugas dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada kinerja yang baik.

Menurut Wahab (2011: 227) motivasi merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan arah perilaku, usaha seseorang setelah memilih mengikuti tindakan tertentu, dan beberapa lama seseorang terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Pimpinan yang memberikan motivasi kepada para pegawai secara langsung mendorong keberhasilan perusahaan. Karena dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja pegawai, serta dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada masa pandemi Covid-19 yang terjadi pada awal tahun 2020, menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja, dikarenakan adanya sistem bekerja dari rumah (Work From House) yang cukup panjang yang diberlakukan khusus bagi para PNS di Lingkungan Direktorat Zeni AD. Berikut data absensi PNS pada Kantor Pusat Zeni AD tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Tingkat Absensi Kerja PNS pada tahun 2018-2020.**

Tahun	Tingkat ketidakhadiran
2018	3,4%
2019	3,7%
2020	42,2%

*Sumber: Wawancara bagian personalia Pusat Zeni AD (2020)*

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa setiap tahunnya mengalami tingkat kenaikan kenaikan absensi pada PNS di Lingkungan Direktorat Zeni AD. Pada tahun 2018 mengalami tingkat absensi sebesar 3,4% selanjutnya pada tahun 2019 juga mengalami tingkat kenaikan dengan tingkat absensi 3,7% dan pada tahun 2020 mengalami tingkat absensi tertinggi sebesar 42,2% karena adanya kebijakan *work from home* (WFH), lalu diadakannya sistem masuk kerja yang bergilir ditengah pandemi Covid-19 yang terpaksa dilakukan instansi demi mengikuti anjuran pemerintah. Dalam hal ini tingkat absensi yang tinggi dapat menghambat produktivitas perusahaan.

Faktor yang terakhir adalah lingkungan kerja. Menurut Sri Widodo (2015: 95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai, hal ini dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalamnya, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Lingkungan kerja harus memberikan pengaruh positif terhadap pegawai. Instansi harus memberikan sarana yang mendukung pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Dari fasilitas tersebut nantinya akan mendorong kinerja pegawainya menjadi lebih efektif. Karena, apabila lingkungan kerja menyenangkan dan nyaman pasti akan membuat pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya yang akan membuat pekerjaannya lebih optimal. Begitupula sebaliknya, jika dari lingkungan kerjanya saja tidak nyaman, maka akan membuat pegawai bermalasan atau tidak memiliki semangat untuk bekerja yang akan membuat hasilnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja yang peneliti temukan dilapangan yaitu, para anggota PNS di lingkungan Kantor Pusat Zeni, dari pihak atasan maupun personalia sudah berusaha membangun kenyamanan dalam bekerja di lingkungannya. Hal ini dibuktikan dengan diberikannya berbagai fasilitas untuk para pegawai dengan disediakannya fasilitas berupa ruangan kerja pegawai yang sesuai dengan bagiannya serta diberikan pula fasilitas penunjang kerja pegawai seperti ruang makan berupa kantin, kendaraan antar jemput bagi pegawai yang tidak mempunyai kendaraan atau pegawai yang sedang tidak ingin membawa kendaraan pribadinya. Selain itu pimpinan Kantor Pusat Zeni juga memberikan fasilitas pendukung lainnya seperti fasilitas olahraga untuk pegawai berupa perlengkapan tenis meja, net untuk bermain bulutangkis, dan lain sebagainya.

Dengan demikian, kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup penting terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Apabila ketiga hal tersebut selalu memberikan pengaruh positif, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai semakin baik. Namun sebaliknya, jika ketiga komponen tersebut selalu memberikan pengaruh negatif, maka akan mengakibatkan kinerja yang akan dihasilkan pegawai menjadi kurang baik.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Masalah – masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan TNI AD?
- 2) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan TNI AD?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan TNI AD?
- 4) Apakah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan TNI AD?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung antara Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan TNI AD?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan TNI AD?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan TNI AD?

## **II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja.

Menurut Edison et al (2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu yang berdasarkan dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Edison et al (2017: 193) menganggap bahwa tahap asas adalah bagian penting dari kinerja, sehingga terdapat empat indikator kinerja yaitu :

1. Target.
2. Kualitas.
3. Waktu penyelesaian.
4. Taat asas.

### **2.2. Kepemimpinan**

Menurut Robbins (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2016: 140) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Kouzes dan Posner (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2016: 140) kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Menurut Kartono (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2016: 140) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Rivai (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2016: 140) kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan dari beberapa teori pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengajak, mempengaruhi orang lain agar mampu melaksanakan tugas-tugas guna mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan didalam suatu instansi, karena seorang pemimpin yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar juga.

Beberapa indikator dari Kepemimpinan menurut Edison et al (2017: 96) :

1. Memiliki Strategi yang Jelas.
2. Kepedulian Terhadap Anggota dan Lingkungan.
3. Menjaga Kekompakan Tim.
4. Merangsang anggota.
5. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan.

### 2.3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk mencapai tujuan tertentu atau semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Menurut Griffin (2013: 86) motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Dari sudut pandang manajer, objektifnya adalah untuk memotivasi orang berperilaku dengan cara yang merupakan kepentingan terbaik organisasi.

Menurut Triatna (2016: 84) motivasi adalah suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan yang kemudian disebut sebagai kebutuhan. Kebutuhan merupakan kondisi awal yang menunjukkan adanya hal-hal yang diperlukan oleh diri.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan suatu organisasi kepada para pegawainya untuk menggerakkan tindakan atau perilaku mereka dalam pencapaian suatu tujuan. Motivasi dalam diri seseorang akan mempengaruhi cara kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Wibowo (2011: 162) terdapat tiga jenis indikator motivasi kerja, sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau dengan lebih efisien, dapat memecahkan masalah serta menguasai tugas yang sulit, sebagai berikut :
  - a) Target Kerja.
  - b) Kualitas Kerja.
  - c) Tanggung Jawab.
  - d) Resiko.  
Berani mengambil resiko terhadap setiap keputusan.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan adalah keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dengan orang lain, yaitu dengan :
  - a) Komunikasi.
  - b) Persahabatan.
3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan, yaitu adanya keinginan untuk mengawasi dan mengendalikan orang lain serta mempengaruhi perilaku mereka.

- a) Pemimpin
- b) Keteladanan.
- c) Rasa Aman.
- d) Penghargaan atas prestasi.
- e) Kenyamanan.

#### **2.4. Lingkungan Kerja**

Menurut Sri Widodo (2015: 95) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayati (2013: 2) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana orang tersebut bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2013: 19) menyatakan bahwa, secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu :

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti kursi, meja peralatan kerja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, dan lain sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana lingkungan kerja yang harmonis dimana terjadinya hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasannya (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama bawahan (hubungan horizontal), Maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.

Menurut Sri Widodo (2015: 96) terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja, anatar lain :

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.
2. Pencahayaan atau penerangan di Tempat Kerja.
3. Pengaturan Suhu Udara di Tempat Kerja.
4. Kelembapan di Tempat Kerja.
5. Bau-bauan di Tempat Kerja.
6. Kebisingan di Tempat Kerja.
7. Getaran Mekanis di Tempat Kerja.
8. Dekorasi di Tempat Kerja.
9. Tata Warna di Tempat Kerja.
10. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja.

#### **Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan konsep teori diatas, maka diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pusat Zeni.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pusat Zeni.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pusat Zeni.
4. Diduga terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pusat Zeni.

## 2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual disusun untuk menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen disimbolkan dengan (X), sedangkan variabel dependen disimbolkan dengan (Y).



**Gambar 2.1 : Skema Kerangka Teoritis**

Parsial

Simultan

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan TNI AD – Matraman. Dengan jumlah pegawai sebanyak 575 orang dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan banyaknya sampel dalam survei yang bertujuan untuk mengestimasi proporsi dan tidak mengetahui perkiraan dari proporsi populasi tersebut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

e = presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir : **e = 0,10**

$$n = \frac{575}{1 + 575 (0,1)^2} = 85,18 \text{ atau } 85 \text{ orang}$$

Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan jumlah 85 sampel yaitu 85 orang yang terlibat dalam penelitian kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan Kantor Pusat Zeni TNI AD (Matraman jalan Kesatria I). Waktu penelitian memakan waktu selama enam bulan, yaitu bulan Maret – Agustus 2020.

### **3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu sebagai berikut :

1. Data primer diperoleh menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online kepada PNS di Lingkungan Kantor Pusat Zeni TNI AD.
2. Data sekunder diperoleh dari buku dan website yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas untuk dapat dijadikan pedoman dalam penelitian.

### **3.4. Oprasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Kerja.

**Tabel 3.1.** Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Nomer Item
----	----------	-----------	------------

1.	Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki Strategi yang Jelas</li> <li>2. Kepedulian Terhadap Anggota dan Lingkungan.</li> <li>3. Menjaga Kekompakan Tim.</li> <li>4. Merangsang anggota</li> <li>5. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan.</li> </ol>	1 – 11
2.	Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keteladanan</li> <li>2. Pemimpin</li> <li>3. Persahabatan</li> <li>4. Komunikasi</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Resiko</li> <li>7. Kualitas kerja</li> <li>8. Target kerja</li> </ol>	12 – 19
3.	Lingkungan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sirkulasi udara</li> <li>2. Pencahayaan</li> <li>3. suhu udara</li> <li>4. Kelembapan</li> <li>5. Bau-bauan</li> <li>6. Kebisingan</li> <li>7. Getaran mekanis</li> <li>8. Dekorasi</li> <li>9. Tata warna</li> <li>10. Keamanan</li> <li>11. Komunikasi</li> <li>12. Suasana kerja yang harmonis</li> </ol>	20 – 31
4.	Kinerja Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target</li> </ol>	32 – 38

		2. Kualitas 3. Waktu Penyelesaian 4. Taat Asas	
--	--	--	--

### **3.5. Metode Analisis Data**

Data yang terkumpul dari kuesioner, selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 25.0 Hal ini dilakukan agar mengolah data statistik dapat dilakukan dengan cepat dan tepat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data yang berupa opini dari subyek yang diteliti dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner sebagai instrument penelitian merupakan satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner ini diuji dengan uji validitas dan realibilitas.

## **IV. HASIL**

### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

Kantor Pusat Zeni Angkatan Darat (Pusziad) merupakan salah satu Badan Pelaksana Pusat di tingkat TNI Angkatan Darat, yang mempunyai tugas pokok membina dan menyelenggarakan fungsi Zeni dan Nubika TNI AD dalam rangka pelaksanaan tugas pokok TNI AD. Zeni merupakan salah satu kecabangan di dalam TNI AD yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan fungsi teknis militer Zeni, baik di daerah pertempuran maupun daerah pangkalan, sehingga satuan Zeni AD dapat diklasifikasikan sebagai satuan bantuan tempur dan satuan administrasi.

Kantor Pusat Zeni Angkatan Darat aktif pada tanggal 15 Oktober 1945. Markas Kantor Pusat Zeni ini terletak di jalan Matraman, Salemba, Jalan Kesatria 1 Jakarta Timur yang mempunyai julukan nama sebagai Pusziad. Pusat Zeni TNI Angkatan Darat (disingkat Pusziad) merupakan salah satu Badan Pelaksana Pusat di tingkat TNI Angkatan Darat, yang bertugas pokok membina dan menyelenggarakan fungsi Zeni dan Nubika TNI AD dalam rangka pelaksanaan tugas pokok TNI AD. Zeni merupakan suatu corp dari angkatan darat yang mempunyai luas 4 Ha dan merupakan salah satu kecabangan di dalam TNI AD mempunyai kemampuan melaksanakan fungsi teknis militer Zeni, baik di daerah pertempuran maupun daerah pangkalan. 9 tugas Pokok Zeni AD terdiri dari: Konstruksi, Destruksi, Rintangan, Samaran, Penyeberangan, Penyelidikan, Perkubuan, Penjinakan bahan peledak (Jihandak), serta Nuklir-Biologi-Kimia (Nubika) pasif.

- a. Visi : yaitu sebagai Zeni Angkatan Darat yang profesional.
- b. Misi : Mewujudkan organisasi yang solid sehingga mampu menjawab tuntutan tugas, Mewujudkan personil zenii yang profesional sehingga mampu melaksanakan tugas yang diberikan, Mewujudkan kemampuan fungsi teknis militer kecabangan zenii melalui pendidikan dan latihan sehingga mampu memberikan bantuan zenii secara optimal.

### **4.2. Deskripsi Responden**

**Tabel 4.1.** data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	55	65%
Perempuan	30	35%

Jumlah	85	100%
--------	----	------

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan pengolahan data diatas. menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang (65%) dan responden perempuan sebanyak 30 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai perempuan yang bekerja di Kantor Pusat Zeni AD. Hal ini disebabkan karena pekerjaan memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

### 4.3. Hasil Uji Instrumen

#### 4.3.1. Uji Validitas

Karena skor angket berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan jumlah sampel ( $n = 85$ ) pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,10$ ) dengan  $r_{\text{hitung}}$ , artinya bila nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , dinyatakan valid dan apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka artinya tidak valid.

##### 4.3.1.1. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2.** Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No. Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,511	0,1775	Valid
2	0,725	0,1775	Valid
3	0,698	0,1775	Valid
4	0,751	0,1775	Valid
5	0,700	0,1775	Valid
6	0,772	0,1775	Valid
7	0,646	0,1775	Valid
8	0,768	0,1775	Valid
9	0,726	0,1775	Valid
10	0,666	0,1775	Valid
11	0,775	0,1775	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah 2020

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) pernyataan tersebut, memiliki nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0,1775), sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

##### 4.3.1.2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3.** Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,757	0,1775	Valid
2	0,785	0,1775	Valid

3	0,803	0,1775	Valid
4	0,846	0,1775	Valid
5	0,807	0,1775	Valid
6	0,844	0,1775	Valid
7	0,834	0,1775	Valid
8	0,792	0,1775	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah 2020

#### 4.3.1.3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4.** Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No. Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,646	0,1775	Valid
2	0,690	0,1775	Valid
3	0,707	0,1775	Valid
4	0,514	0,1775	Valid
5	0,311	0,1775	Valid
6	0,655	0,1775	Valid
7	0,642	0,1775	Valid
8	0,180	0,1775	Valid
9	0,275	0,1775	Valid
10	0,664	0,1775	Valid
11	0,733	0,1775	Valid
12	0,591	0,1775	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah 2020

#### 4.3.1.4. Variabel Kinerja Kerja (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel kinerja kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5.** Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja

No. Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,812	0,1775	Valid
2	0,834	0,1775	Valid
3	0,873	0,1775	Valid
4	0,888	0,1775	Valid
5	0,913	0,1775	Valid
6	0,875	0,1775	Valid
7	0,787	0,1775	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah 2020

### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau menunjukkan konsistensi. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan nilai dari *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 dengan ketentuan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.6. Nilai Uji Reliabilitas Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	11

Sumber : Output SPSS 25

**Tabel 4.7. Nilai Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	8

Sumber : Output SPSS 25

**Tabel 4.8. Nilai Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,773	12

Sumber : Output SPSS 25

**Tabel 4.9. Nilai Uji Reliabilitas Kinerja Kerja ( $Y$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,885	19

Sumber : Output SPSS 25

**Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No.	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	>	Keterangan
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,896	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,924	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,773	0,60	Reliabel
4	Kinerja Kerja ( $Y$ )	0,885	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25

#### 4.5. Analisis Statistik Data

##### 4.5.1. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ .

##### 4.5.1.1. Koefisien Determinasi Parsial

- a. Nilai koefisien determinasi kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja kerja (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.11.** Koefisien determinasi Parsial Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja kerja (Y)

Control Variables		Kepemimpinan_ $X_1$	Kinerja Kerja_ Y
Kepemimpinan_ $X_1$	Correlation	1.000	.680
	Significance (2-tailed)	.	.000
	Df	0	83
Kinerja Kerja_ Y	Correlation	.680	1.000
	Significance (2-tailed)	.000	.
	Df	83	0

Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: data diolah SPSS 25.

Berdasarkan tabel 4.11. diperoleh koefisien korelasi parsial antara  $X_1$  dengan Y sebesar 0,680. Jadi koefisien determinasi Kepemimpinan dengan Kinerja PNS dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KDP_1 &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,680)^2 \times 100\% \\
 &= 46,24\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi kepemimpinan terhadap kinerja PNS sebesar 46,24%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PNS sebesar 46,24% sisanya 53,76% dipengaruhi variabel lain.

**Tabel 4.12.** Koefisien determinasi Parsial Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja kerja (Y)

Control Variables		Motivasi Kerja_ $X_2$	Kinerja Kerja_ Y
Motivasi Kerja_ $X_2$	Correlation	1.000	.757

	Significance (2-tailed)	.	.000
	Df	0	83
Kinerja Kerja_Y	Correlation	.757	1.000
	Significance (2-tailed)	.000	.
	Df	83	0

Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12. diperoleh koefisien korelasi parsial antara  $X_2$  dengan Y sebesar 0,757. Jadi koefisien determinasi Motivasi kerja dengan Kinerja PNS dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KDP_1 &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,757)^2 \times 100\% \\ &= 57,30\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja PNS sebesar 57,30%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PNS sebesar 57,30% sisanya 42,7% dipengaruhi variabel lain.

**Tabel 4.13.** Koefisien determinasi Parsial Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja kerja (Y)

Control Variables		Correlations	
		Lingkungan Kerja_ $X_3$	Kinerja Kerja_Y
Lingkungan Kerja_ $X_3$	Correlation	1.000	.639
	Significance (2-tailed)	.	.000
	Df	0	83
Kinerja Kerja_Y	Correlation	.639	1.000
	Significance (2-tailed)	.000	.
	Df	83	0

Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.15. diperoleh koefisien korelasi parsial antara  $X_3$  dengan Y sebesar 0,639. Jadi koefisien determinasi Lingkungan kerja dengan Kinerja PNS dapat dihitung sebagai berikut :

$$KDP_1 = (r)^2 \times 100\%$$

$$= (0,639)^2 \times 100\%$$

$$= 40,83\%$$

Nilai koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja PNS sebesar 40,83%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PNS sebesar 40,83% sisanya 59,17% dipengaruhi variabel lain.

#### 4.5.1.2. Koefisien Determinasi Simultan

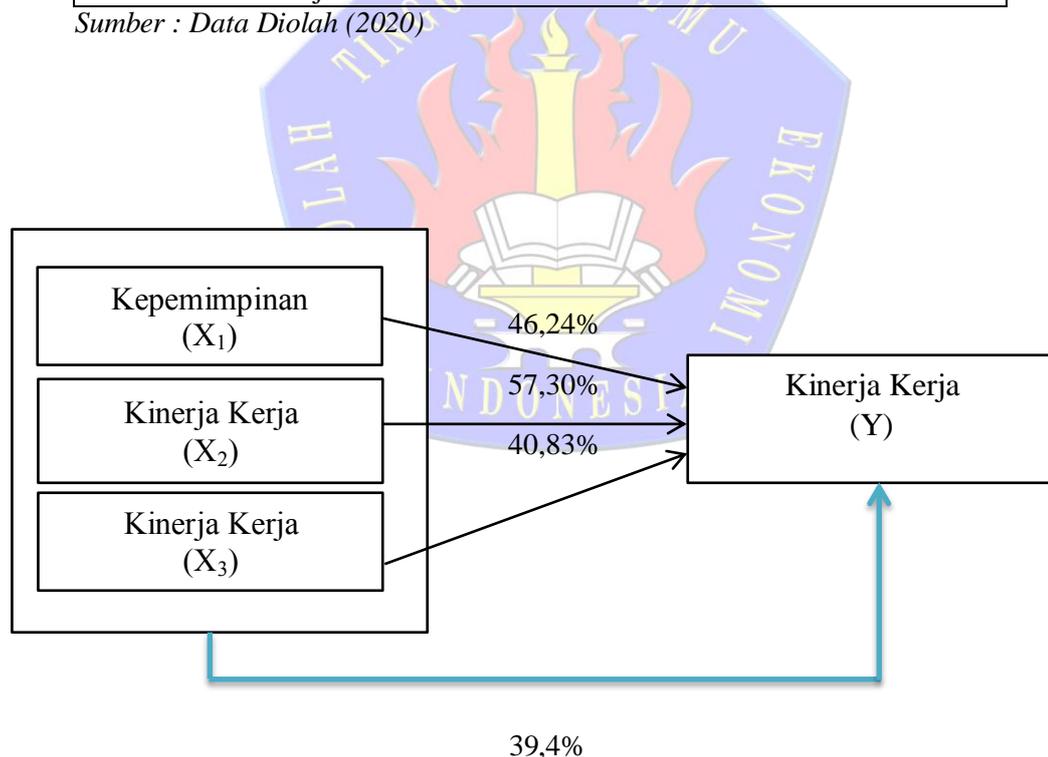
Hasil pengolahan data untuk koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.14. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.606	1.482

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

Sumber : Data Diolah (2020)



#### 4.5.2. Pengujian Hipotesis

##### 4.5.2.1. Pengujian Hipotesis Parsial

Hasil pengujian hipotesis parsial variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja kerja ( $Y$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4.15. Hasil Hipotesis Parsial**

Variabel	T		Sig		Kesimpulan
	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Hasil	$\alpha = 10\%$	
Constant	1,298		0,198		
Kepemimpinan ( $X_1$ )	1,800	>1,663	0,076	<0,10	H0 ditolak Ha diterima, Berpengaruh Signifikan
Motivasi kerja ( $X_2$ )	3.731	>1,663	0,000	<0,10	H0 ditolak Ha diterima, Berpengaruh Signifikan
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	2.368	>1,663	0,020	<0,10	H0 ditolak Ha diterima, Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Diolah (2020)

#### 4.5.2.2. Pengujian Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan yaitu untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat kinerja kerja ( $Y$ ) jika dilakukan secara bersama-sama.

**Tabel 4.16. Hasil Hipotesis Parsial**

Variabel	F		Sig		Kesimpulan
	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	Hasil	$\alpha = 10\%$	
Kepemimpinan ( $X_1$ ) Motivasi kerja ( $X_2$ ) Lingkungan kerja ( $X_3$ )	44,014	2,15	0,000	<0,10	H0 ditolak Ha diterima, Berpengaruh Signifikan secara bersama-sama

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 25.0 pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 44,014 nilai signifikan F sebesar 0,000. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 85-3-1 = 81$  adalah 2,15. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 44,014 > F_{tabel} = 2,15$ . Kesimpulannya H0 ditolak atau Ha diterima, karena signifikan F lebih kecil dari taraf nyata  $\alpha = 10\%$  atau  $0,000 < 0,10$ . Hal ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di Lingkungan Kantor Pusat Zeni AD.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dalam hal ini pegawai merasa Kepemimpinan yang ada dikantor pusat zen AD bisa menjadi panutan yang baik bagi pegawainya , memberi arahan yang jelas dalam setiap program kerjanya, maka semangat kinerja pegawai pun akan meningkat. Hal ini berujung pada kepercayaan pegawai terhadap pemimpin atau atasannya dalam memimpin di instansi mereka.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dalam hal ini pegawai merasa termotivasi baik dari faktor kepemimpinan maupun lingkungan kerjanya yang dianggap nyaman oleh pegawai. Motivasi kerja juga dapat disebabkan karena adanya seorang pemimpin yang mampu menjadi teladan serta mampu menerapkan bahwa tiap individu mampu untuk menjadi pemimpin.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat yang menghasilkan pekerjaan, semakin bersih dan tertatanya lingkungan kerja akan membuat para pegawai yang bekerja merasa nyaman, adanya komunikasi antar pegawai dan pimpinan yang terjalin dengan baik, suasana kerja yang harmonis akan mampu terciptanya lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja mereka.
4. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Kerja. Hal ini dikarenakan efektifnya ketiga variabel tersebut, sehingga secara bersama-sama akan berdampak terhadap kinerja kerja para PNS di Lingkungan Kantor Pusat Zeni AD.  
Dan hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Lubis (2018).

### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk variabel kepemimpinan, pertanyaan dengan skor terendah adalah “memberikan perhatian dan memotivasi para pegawainya”. Maka diperlukan pimpinan dinstansi tersebut memberikan perhatian lebih terhadap pegawainya, memotivasi para pegawainya agar mereka semangat dalam menyelesaikan tugasnya, mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis agar kedekatan antara sesama pegawai terjalin lebih erat dan kekeluargaan.
2. Untuk variabel motivasi kerja, pertanyaan dengan skor terendah adalah “Pimpinan ditempat saya bekerja menerapkan pola bahwa tiap individu mampu untuk menjadi pemimpin”. Maka diperlukan pimpinan yang bisa menerapkan pola bahwa tiap individu mampu untuk menjadi pemimpin baik untuk diri pegawai itu sendiri maupun dalam suatu divisi kerjanya dan agar mampu memotivasi kerja pegawai itu sendiri.
3. Untuk variabel lingkungan kerja, pertanyaan dengan skor terendah adalah “Tata ruang ditempat saya bekerja cenderung kurang tertata dengan baik”. Maka diperlukan kesadaran pegawai terhadap tata ruang yang kurang tertata dengan baik, supaya lebih ditingkatkan agar pegawai yang bekerja diruangan tersebut selalu merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Untuk variabel kinerja kerja, pertanyaan dengan skor terendah adalah “Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Hendaknya setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya tepat waktu agar semua pekerjaan mampu terselesaikan dengan baik sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi

#### DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armansyah Lubis. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen STAIM. *Jurnal Education and development*, 5 (2), 7-14. SK no. 0005.26146061/JL.3.1/SK.ISSN/2018.01 - 30 Januari 2018.
- Dhefine Armelsa dan Tuty Mutiah. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. *Jurnal Humaniora*, 19 (1), 95-99. SK no. 0005.25793314/JL.3.1/SK.ISSN/2017.03 - 30 Maret 2017.
- Edison, Emron dan Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ferdinandus Christian. 2018. Leadership and Motivation to Performance Employee in Papua Province. *International Journal Economics Management and Social Science*, 1 (1), 17-23. SK no. 0005.26143828/JL.3.1/SK.ISSN/2018.01 - 19 Januari 2018.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2019. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hamali, Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Media Presindo Grup). Yogyakarta.

- Julia Retnowulan, Isnurrini Hidayat Susilowati dan Wiwik Widiyanti. 2019. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dagsap Endure Eatore Jakarta Selatan. *Jurnal Humaniora*, 19 (2), 195-200. SK no. 0005.25793314/JL.3.1/SK.ISSN/2017.03 - 30 Maret 2017.
- Kadarisma. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Muhammad Idris. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Study kasus PT. Sucofindo Palembang. *Jurnal MBIA*, 18 (1), 76-84. SK no. 0005.26558262/JL.3.1/SK.ISSN/2019.01 - 24 Januari 2019.
- Ria Festiningtyas dan Alini Gilang. 2020. The Influence of Motivation on Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4 (1), 124-128. SK no. 0005.25794892/JL.3.1/SK.ISSN/2017.04 - 17 April 2017.
- Sayekti Suindyah Dwiningwarni dan Prince Dindah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal EKSIS*, 12 (1), 149-160. SK no. 0005.25496018/JL.3.1/SK.ISSN/2017.02 - 22 Februari 2017.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manejemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Silvia Intan Wardani, Yuly Peristiowati dan Nurwijayanti. 2020. The Effect of Motivation, competene and work environment on employee performance in Brawijaya Hospital Lawang-Malang. *Journal for Research in Public Health*, 2 (1), 1-8. SK no. 0005.26558262/JL.3.1/SK.ISSN/2019.01 - 24 Januari 2019.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Media. Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuanitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suwanto dan Juni Priansa, Donni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Jakarta.
- Triatna, Cepi. 2016. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Wahab, Abdul. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Memenangkan Persaingan*, The Rs Press. Jakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

