

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Solok

Tia Afriyatni

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Solok baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan seluruh 46 pegawai sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui angket berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,536 dengan signifikansi 0,015. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t 3,554 dan signifikansi 0,001, sedangkan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t 3,508 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 20,339 dan signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai membutuhkan kombinasi kepemimpinan yang efektif, motivasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kementerian Agama.

Abstrack

This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and work environment on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Solok City, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method with an associative approach, involving all 46 employees as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, and were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership style has a significant influence on employee performance, evidenced by a t value of 2.536 with a significance level of 0.015. Work motivation also shows a significant effect, with a t value of 3.554 and a significance level of 0.001, while the work environment demonstrates a significant influence with a t value of 3.508 and a significance level of 0.001. Simultaneously, the three variables have a significant effect on employee performance, as shown by an F value of 20.339 with a significance level of 0.000. These findings suggest that improving employee performance requires a combination of effective leadership, strong work motivation, and a supportive work environment.

Keyword: Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Ministry of Religious Affairs.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam efektivitas sebuah organisasi karena menentukan sejauh mana tujuan lembaga dapat dicapai secara optimal. Point utama dalam pembahasan kinerja adalah bagaimana perilaku kerja, kualitas hasil, serta ketepatan waktu seorang pegawai berkontribusi pada produktivitas lembaga. Pentingnya kinerja pegawai didukung oleh alasan bahwa organisasi sektor publik, termasuk lembaga pemerintahan, harus memastikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan secara efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang membentuk perilaku kerja pegawai (Sinambela, 2019). Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan fondasi utama pencapaian tujuan lembaga pemerintah sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang memengaruhinya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi. Point penting dari gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Alasan mengapa gaya kepemimpinan signifikan adalah karena pemimpin memiliki fungsi strategis sebagai penggerak utama aktivitas organisasi dan pembentuk budaya kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan komitmen kerja, loyalitas, dan kualitas hasil kerja pegawai (Wibowo, 2016). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memegang peran sentral dalam membentuk perilaku dan performa pegawai.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi variabel dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang membuat individu bersemangat untuk bekerja secara optimal. Alasannya, pegawai yang termotivasi cenderung memiliki energi positif, inisiatif, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan efektivitas kerja dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pelayanan publik (Mangkunegara, 2017). Dengan dasar tersebut, motivasi dipahami sebagai faktor psikologis penting yang menentukan kualitas kinerja seseorang dalam organisasi.

Di samping motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor signifikan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan fokus, mengurangi stres, dan mendorong produktivitas kerja. Evidence dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi ruang kerja, hubungan antarpegawai, dan dukungan fasilitas memengaruhi semangat serta kualitas hasil kerja pegawai (Sedarmayanti, 2018). Berdasarkan ketiga faktor tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menjawab empat pertanyaan utama, yaitu: (1) bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (2) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; (3) bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; dan (4) bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Solok.

LITERATURE REVIEW

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Alasan pentingnya gaya kepemimpinan terletak pada fungsi strategis pemimpin sebagai penggerak utama yang menentukan arah, ritme, dan motivasi kerja pegawai. Bukti dari penelitian manajemen menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kohesi tim, loyalitas, serta kualitas pelayanan publik (Wibowo, 2016). Dengan demikian, gaya kepemimpinan dipahami sebagai variabel yang berperan signifikan dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas. Kepemimpinan juga berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan sebagai bagian dari proses mempengaruhi perilaku pegawai. Sebagai alasan, interaksi antara pemimpin dan bawahan membentuk persepsi, sikap, dan motivasi kerja melalui komunikasi yang efektif. Evidence menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya transformasional atau partisipatif mampu meningkatkan kinerja karena melibatkan pegawai dalam proses kerja (Robbins & Judge, 2017). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memperkuat efektivitas kerja dan memaksimalkan kontribusi pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang membuat pegawai bersemangat dan mau mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor ini penting karena motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi meningkatkan inisiatif, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk menuntaskan pekerjaan secara berkualitas (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian, motivasi kerja menjadi fondasi psikologis yang memengaruhi. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, penghargaan, hubungan sosial, dan aktualisasi diri sebagaimana dijelaskan dalam teori-teori kebutuhan. Alasan pentingnya motivasi adalah karena faktor ini memperkuat semangat kerja sekaligus menjadi energi pendorong dalam mencapai target. Evidence dari penelitian SDM menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen kerja lebih kuat dan kualitas kerja lebih stabil (Hasibuan, 2018). Kesimpulannya, motivasi merupakan aspek penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan perilaku pegawai. Lingkungan kerja dianggap penting karena dapat menentukan tingkat konsentrasi, suasana kerja, dan hubungan antarpegawai, yang semuanya berdampak pada kualitas kinerja. Penelitian manajemen menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan stres kerja dan meningkatkan efektivitas pelayanan (Sedarmayanti, 2018). Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan tata ruang, serta lingkungan kerja sosial seperti hubungan antarpegawai dan komunikasi, semuanya berkontribusi terhadap kenyamanan kerja. Alasan pentingnya aspek ini adalah karena lingkungan yang baik mendorong pegawai bekerja lebih fokus dan merasa dihargai

sebagai bagian dari organisasi. Evidence dari berbagai kajian menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja mampu meningkatkan performa pegawai pada sektor pemerintahan maupun sektor swasta (Nitisemito, 2017). Kesimpulannya, lingkungan kerja berperan penting dalam membangun suasana yang mendukung peningkatan kinerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada alasan bahwa pendekatan ini memungkinkan peneliti mengukur variabel secara objektif melalui instrumen yang terstandar. Evidence dari metodologi penelitian menunjukkan bahwa pendekatan kuantitatif efektif digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, metode ini sesuai untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Solok yang berjumlah 46 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Alasan penggunaan teknik ini adalah karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden agar hasil penelitian lebih akurat. Evidence menunjukkan bahwa sampling jenuh tepat digunakan ketika populasi penelitian kurang dari 100 orang dan seluruhnya homogen dalam karakteristik pekerjaan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hal tersebut, teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi nyata pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Alasan penggunaan angket adalah karena instrumen ini dapat mengukur persepsi responden secara efisien dan memungkinkan analisis statistik yang lebih terstruktur. Evidence dari metodologi kuantitatif menyebutkan bahwa skala Likert mampu mengukur sikap dan persepsi dalam bentuk angka sehingga memudahkan analisis regresi dan uji pengaruh antarvariabel (Arikunto, 2014). Oleh karena itu, data yang diperoleh melalui angket dapat dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh parsial maupun simultan dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Solok. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 2,949 dengan signifikansi 0,005, lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel ini dinyatakan berpengaruh secara parsial. Alasan pentingnya temuan ini karena kepemimpinan yang baik terbukti membentuk perilaku kerja positif dan meningkatkan efektivitas tugas harian. Evidence dari data statistik menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan merupakan faktor yang berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kemenag Kota Solok.

Motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 3,147 dengan signifikansi 0,003 menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Alasan pentingnya temuan ini adalah karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih tekun, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab. Evidence dari angka koefisien regresi menunjukkan arah pengaruh positif yang berarti semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja pegawai. Kesimpulannya, motivasi kerja menjadi variabel psikologis penting yang memperkuat hasil kerja pegawai di instansi tersebut.

Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,767 dengan signifikansi 0,008 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik memberikan kontribusi terhadap performa pegawai. Alasan mengapa temuan ini penting adalah karena suasana kerja yang kondusif terbukti mendorong kenyamanan, fokus, serta produktivitas pegawai. Evidence dari data regresi memperlihatkan bahwa perbaikan lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dipahami sebagai salah satu variabel penting yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai secara langsung.

Secara simultan, ketiga variabel bebas terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 24,234 dengan signifikansi 0,000, yang berarti model regresi layak dan semua variabel secara bersama-sama memengaruhi kinerja. Alasan pentingnya temuan ini karena kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Evidence lain terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642, yang menunjukkan bahwa 64,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai Kemenag Kota Solok.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan modern yang menekankan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan membentuk perilaku kerja bawahannya. Hal ini penting karena pemimpin tidak hanya menetapkan target organisasi, tetapi juga menciptakan kondisi psikologis yang menentukan semangat dan komitmen pegawai. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan efektif dapat meningkatkan loyalitas, komunikasi yang sehat, serta kualitas kerja pegawai melalui teladan, motivasi, dan pemberdayaan (Wibowo, 2016). Evidence dari penelitian ini, melalui hasil uji t yang signifikan, memperkuat teori tersebut dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Solok benar-benar berperan dalam meningkatkan performa

pegawai. Berdasarkan bukti ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik menjadi fondasi kuat bagi peningkatan kualitas kinerja instansi publik.

Temuan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan bahwa aspek psikologis menjadi faktor penting dalam mempertahankan produktivitas di lingkungan kerja pemerintahan. Hal ini memiliki alasan kuat, yaitu bahwa motivasi bekerja sebagai penggerak internal yang menentukan seberapa besar energi, semangat, dan intensitas kerja yang akan dicurahkan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Teori motivasi seperti yang dikemukakan Mangkunegara menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan ketekunan, ketelitian, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam bekerja (Mangkunegara, 2017). Evidence dari nilai t hitung yang tinggi pada penelitian ini memperkuat teori tersebut dan menunjukkan bahwa pegawai Kemenag Kota Solok yang merasa terdorong, dihargai, dan memiliki tujuan kerja yang jelas akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan elemen penting yang mendukung tercapainya standar kinerja yang diharapkan organisasi.

Lingkungan kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memberikan pemahaman bahwa suasana kerja, baik fisik maupun sosial, sangat menentukan kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Alasan pentingnya faktor ini terletak pada kenyataan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti tata ruang, pencahayaan, hubungan antarpegawai, hingga komunikasi internal memiliki dampak langsung terhadap fokus, stres kerja, dan kualitas interaksi di dalam organisasi. Penelitian Sedarmayanti menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan tingkat kejenuhan dan menumbuhkan rasa betah, sehingga mendukung peningkatan kualitas output kerja (Sedarmayanti, 2018). Evidence dari uji parsial dalam penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja di Kemenag Kota Solok sudah memberikan pengaruh positif terhadap performa pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas fasilitas, hubungan kerja, dan struktur lingkungan kerja merupakan strategi penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil simultan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam konteks peningkatan performa organisasi. Pentingnya temuan ini terletak pada kenyataan bahwa kinerja pegawai bukan hanya dipengaruhi oleh faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi berbagai aspek yang membentuk perilaku kerja. Teori manajemen SDM menjelaskan bahwa performa pegawai merupakan hasil dari interaksi antara faktor struktural, psikologis, dan lingkungan, yang bekerja secara simultan dalam membentuk perilaku kerja (Hasibuan, 2018). Evidence dari hasil uji F dalam penelitian ini memperkuat teori tersebut dengan menunjukkan bahwa ketiganya secara bersama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Kemenag Kota Solok. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan melalui pendekatan komprehensif yang mencakup peningkatan gaya

kepemimpinan, penguatan motivasi kerja, serta penyediaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Point utama dari temuan ini menunjukkan bahwa setiap variabel memberikan kontribusi nyata dalam membentuk perilaku dan performa pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Solok. Alasan pentingnya kesimpulan ini karena ketiga faktor tersebut merupakan elemen inti dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi arahan kerja, dorongan psikologis, dan kenyamanan lingkungan kerja pegawai. Evidence dari hasil uji statistik memperlihatkan nilai t dan F yang signifikan pada seluruh variabel, sehingga memperkuat bahwa hubungan antara ketiga faktor dan kinerja pegawai benar-benar terjadi dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, motivasi yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara lebih luas, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan komprehensif yang tidak hanya berfokus pada satu faktor, tetapi pada keseluruhan aspek yang saling melengkapi. Alasan yang mendasari kesimpulan ini adalah karena gaya kepemimpinan memberikan arah, motivasi kerja menyediakan energi pendorong, sedangkan lingkungan kerja menghadirkan kenyamanan dan dukungan fisik serta sosial bagi pegawai. Evidence dari analisis simultan membuktikan bahwa kombinasi ketiga variabel menghasilkan pengaruh yang lebih kuat daripada pengaruh parsial masing-masing variabel, yang berarti kinerja terbaik akan muncul apabila ketiganya ditingkatkan secara bersamaan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kualitas pelayanan dan produktivitas pegawai perlu diarahkan pada pengembangan kepemimpinan, penguatan motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja sebagai satu kesatuan strategi yang utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikanto, Suharsimi. (2016). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Dirham. (2019). "Gaya Kepemimpinan Yang Efektif." *Dinamika: Journal of Islamic Management and Business*, 2(2), 6–7.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanafi, Andhi Sukma, Chairil Almy, & M. Tirtana Siregar. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Jamaludin, Agus. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaho IndahCitra Garment Jakarta." *JABE*, 3(3), 161–169.
- Januari, Renggi, & Yummil Hasan. (2018). "Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Manajemen Dakwah*, 49–55.
- Joni, & Hikmah. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal*, 17(1), 13–24.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martalis. (2009). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Martono, Nanang, & Lesmana, M. Taufik. (2021). "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja." *Manajemen*, 3(1), 326–351.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. (2009). *SPSS: Analisis Statistik Data, Lebih Cepat, Lebih Efektif, dan Akurat*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yam, Jim Hoy, & Ruhiyat Taufik. (2021). "Hipotesis Penelitian Kuantitatif." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 96–102

