



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kinerja Pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep)

Rosi ^a, Fatimah Riswati ^b, Muninghar ^c

^a Universitas Wijaya Putra, rosilpm15@gmail.com, Surabaya

^b Universitas Wijaya Putra, fatimahriswati@uwp.ac.id, Surabaya

^c Universitas Wijaya Putra, muninghar66@yahoo.com, Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Batuan, Kabupaten Sumenep dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep, 2). Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan, Kabupaten Sumenep, 3). Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yaitu: kepemimpinan transformasional nilai t hitung sebesar 5,498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02. , nilai t motivasi sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,04, dan lingkungan kerja nilai t sebesar 0,043 dengan tingkat signifikansi 0,01 (kurang dari 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep; 2) Secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 1,686 dengan tingkat signifikansi 0,001 (kurang dari 0,05); 3) Serta variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted in Batuan District, Sumenep Regency with a total sample size of 35 people. The objectives of this study were 1). To find out the description of transformational leadership, motivation, work environment and employee performance of Batuan District, Sumenep Regency, 2). To test and analyze whether transformational leadership, motivation and work environment partially have a significant effect on employee performance in Batuan District, Sumenep Regency, 3). To test and analyze whether transformational leadership, motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance in Batuan District, Sumenep Regency.

The results showed that 1). Partially, transformational leadership, motivation and work environment have a significant influence on employee performance in Batuan District, Sumenep Regency, this is evidenced by the t value of each independent variable, namely: transformational leadership, the t value is 5.498 with a significance level of 0.02. , the motivation t value is 2.042 with a significance level of 0.04, and the work environment the t value is 0.043 with a significance level of 0.01 (less than 0.05). Thus, it can be said that all independent variables partially have a significant influence on the performance of the employees of Batuan District, Sumenep Regency; 2) Simultaneously, transformational leadership, motivation and work environment have a very significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated F value of 1.686 with a significance level of 0.001 (less than 0.05); 3) As well as the transformational leadership variable has a very dominant influence in influencing the employee performance of Batuan District, Sumenep Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Work Environment and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Keunggulan mutu suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya dengan menjawab tantangan organisasi di masa depan. Hal ini, diperlukan sumber daya manusia/pegawai yang handal agar organisasi/perusahaan selalu eksis dan mampu bersaing. Sumber daya manusia/pegawai sebagai ujung tombak yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mereka mampu melaksanakan aktivitas disegala bidang, karena pada dasarnya sumberdaya manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, *integrated*, *interrelated* dan *unity*.

Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dengan sangat pesat. Menuntut pula perubahan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangan zaman. Demikian juga dengan pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Sebagai seorang pegawai yang digunakan dalam penelitian ini yaitu aparatur desa kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep yang menjalankan tugas-tugas organisasi, dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang mampu mengikuti kebutuhan Perubahan. Oleh karena itu seorang pegawai/aparatur desa yang memberikan pelayanan ditingkat desapun khususnya di Kecamatan Batuan dituntut untuk mempunyai kinerja yang handal dan mampu melayani secara profesional.

Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Untuk dapat mewujudkan pegawai yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan peran pemimpin untuk mengelolanya, memajemen semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusianya adalah menciptakan kerjasama dalam team, akan menjadi kunci keberhasilan organisasi yang nantinya dapat mewujudkan kinerja pegawai tercapai lebih maksimal. Hal tersebut dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pimpinan agar mengelolanya secara baik dan benar. Menurut Milkovich dan Boudreau (2017:65) dalam Wahyuningsih (2018:56) kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode waktu tertentu.

Di kecamatan bantuan kabupaten Sumenep, dalam rangka memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat membutuhkan kompetensi individu yang unggul agar mampu memberikan pelayanan yang inovatif dan kompetitif sesuai dengan tuntutan perubahan yang semakin pesat dibidang pelayanan. Hal in tentu diharapkan pegawai/aparatur desa yang bertugas di tingkat desa mampu bersaing untuk menciptakan kinerja yang terus meningkat.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan berbagai cara melalui penerapan gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Conger, (2017:131). Menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah orang biasa untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Legitimasi power pribadi melibatkan hubungan khusus diantara mereka dengan dasar kepercayaan, penghargaan dan pengakuan kompetensi. Karena itu, transformasional leader, selain berperan secara visioner, motivator, coach, dan mentor juga sebagai orang bijak yang tegas dan berwibawa.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau

keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Maka tantangan dalam mengembangkan organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi itu sendiri di satu sisi tergantung pada pemimpin karena kepemimpinan suatu unsure kunci keefektifan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi (Suranta, 2017: 117). Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Oleh karena itu, pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan organisasi. Gary Yukl (2017:41) dalam Desianty (2019: 69), mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen.

Menurut Bass (2016:207). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan untuk melakukan sesuatu dengan mencapai kinerja tertentu melebihi apa yang semula diharapkan atau di ekspektasikan. Proses transformasi atau upaya pemimpin transformasional dalam mempengaruhi bawahan dicapai dengan 3 cara : 1) Dengan menggerakkan tingkat kesadaran, keyakinan tentang arti penting dan nilai dari outcome yang ditunjuk dengan cara mencapainya; 2) Mendorong bawahan untuk melakukan sesuatu melebihi minat mereka sendiri untuk melindungi kelompok, organisasi yang lebih besar dan 3) dengan mengubah tingkat kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi. Lebih lanjut Bass (2018) menyatakan pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan sikap pengikut. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 2019 : 209 dalam Sunarsih, 2016).

Bass (2018:71) dalam Sunarsih (2019:120) dan Swandari (2017) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan motivasi dari seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugas dan fungsi manajemen semakin baik. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya yang pada akhirnya meningkatkan motivasi seseorang agar mencapai kinerja yang lebih tinggi..

Suranta (2018:33) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Penilaian kerja dapat membantu menumbuhkan motivasi dan peningkatan mutu pegawai, maka dukungan dari atasan dan semua pihak sangat diperlukan agar lebih efektif.

Motivasi tindakan yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi dalam diri menjadi faktor penting dari seorang pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2019:196). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2016:66). Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung semakin baik hasil kerjanya dan lebih giat lagi mengembangkan dirinya. Oleh karena itu tugas sudah menjadi tugas pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang sedemikian rupa yang bisa menciptakan motivasi kerja pegawai

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (penawaran ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruangan, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tepat bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama anatar pegawai mampu dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung.

Mengacu pada uraian latar belakang dan pemilihan objek untuk dilakukan penelitian, penelitian ini dilakukan di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep dikarenakan adanya fenomena yang ada. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di kecamatan Batuan tersebut ditemukan adanya kinerja aparatur desa yang belum optimal sehingga kurang mampu mendukung terhadap pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan tidak tercapai sesuai yang diharapkan. Hal ini diduga karena dipengaruhi oleh faktor penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang sesuai dengan keinginan pegawai, motivasi serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Kinerja aparatur desa Kecamatan batuan Kabupaten Sumenep yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, menjadi harapan pimpinan sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal dan dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya. Camat Batuan sebagai pucuk pimpinan tertinggi di Kecamatan batuan tersebut merupakan faktor yang dominan karena berfungsi sebagai manajer dan supervisor yang dituntut untuk mampu memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep)”*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepemimpinan tranformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep?
2. Apakah kepemimpinan tranformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep?
3. Apakah kepemimpinan tranformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep?
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep?
5. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kepemimpinan tranformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan tranformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

Manfaat Penelitian

Berbagai manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis
Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pimpinan Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai strategi yang tepat dengan menggunakan kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Manfaat teoritis
 - Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan keilmuan dan kontribusi intelektual bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji tentang kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - Bagi keilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi agar dapat menghasilkan konsep baru yang berkaitan dengan manajemen sumber daya Manusia khususnya ditinjau dari aspek kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

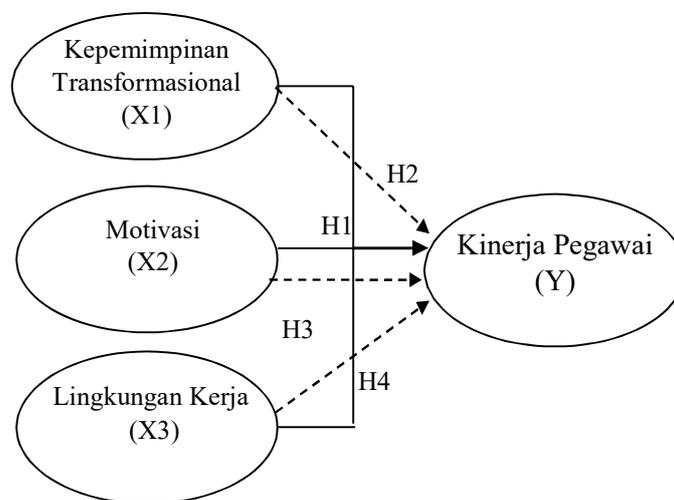
- Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literature kepustakaan Universitas Wijaya Putra berkaitan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Kerangka Konsep

Putu (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai administrasi Universitas Warmadewa, Denpasar Bali. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deduktif dengan fokus pada teori formal dan substantif.

Selanjutnya Prabowo (2018). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Graha Malang di Indonesia baik melalui maupun tanpa melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai teori yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini pemikiran-pemikiran yang telah diuraikan, dapat dibentuklah sebuah kerangka konsepnya. Kerangka konsep dimaksud merupakan gambaran hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar
Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1 : Hubungan pengaruh secara bersama-sama/simultan kepemimpinan tranformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

H2 : Hubungan pengaruh dari kepemimpinan transformasional yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

H3 : Hubungan pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

H4 : Hubungan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

Hipotesis

Menurut Roy Johan (2014) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada

Pt. Pandawa). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menguji tiga hipotesis yaitu: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dan (3) Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Azizil Bana (2016) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: pengaruh

pengaruh

lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja

pegawai. pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja; pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja. Responden sebanyak 115 orang Pegawai PDAM Kota Kendari dengan menggunakan teknik proporsional (proportionate random sampling). Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan serta perumusan kerangka konseptual maka disusunlah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini meliputi:

H1 : Kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

H2 : Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

H3 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

H4 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Nawawi (2019:64) pendekatan kuantitatif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka untuk diambil kesimpulan. Untuk menganalisis data menggunakan bantuan analisis statistik program SPSS.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga dan dikenai generalisasi (Sugiono, 2016:23). Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor kecamatan Batuan termasuk aparatur desa yang bertugas di wilayah kerja Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep total berjumlah 35 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil dari populasi yang dijadikan obyek penelitian. Adapun sampel pada penelitian ini adalah semua jumlah populasi yang ada, yaitu 35 orang. Oleh karena itu metode pengambilan sampel menggunakan seluruh populasi ini dikatakan dengan menggunakan *metode sensus*, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif sedikit yaitu kurang dari 100. (Singarimbun dan Effendi, 2016:159).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.405	3	.135	1.686	.001 ^a
Residual	2.481	31	.080		
Total	2.886	34			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (*anova*), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1.686 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.257	.000
	Kepemimpinan Transformasional	5.498	.002
	Motivasi	2.042	.004
	Lingkungan Kerja	.043	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah :

Nilai t hitung untuk kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 5.498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Berdasarkan penjelasan tersebut, juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

Selanjutnya nilai t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 2.042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi (X2) secara sendiri-sendiri/parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan Tabel 2 juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui variabel bebas motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

Nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X3) sebesar 0.043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan secara sendiri-sendiri/parsial lingkungan kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t tersebut dijelaskan bahwa hasil uji t hitung lingkungan kerja (X3) diketahui secara sendiri-sendiri/parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep”, tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat tidak diterima. Hasil temuan penelitian ini menjadi novelty dari penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan Tabel 2 juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung untuk kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 5.498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02; nilai t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 2.042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04; dan nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X3) sebesar 0.043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01. Berdasarkan hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan yaitu kepemimpinan transformasional.

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Bersama-sama/Simultan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis SPSS, dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu membuat perubahan dalam peningkatan kinerja pegawai semakin meningkat optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi P, (2016), Prabowo, (2018), dan Pratama, (2020) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1.686 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep (Y).

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,498 dan Sig. = 0,002. yang artinya variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis SPSS, dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional mampu membuat perubahan dalam peningkatan kinerja pegawai semakin meningkat optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu, (2018), Prabowo, (2018), Rudi P, (2016), Roy Johan, (2014), dan Azizil Bana, (2016) dalam kajian empirisnya yang menghasilkan Temuan penelitian terdapat hubungan pengaruh kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi sebesar 2.042 dengan tingkat signifikan sebesar 0.004 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis SPSS, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan dalam peningkatan kinerja pegawai semakin meningkat optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu, (2018), Prabowo, (2018), Mochtar. (2016), Pratama, (2020), dan Roy Johan, (2014), dalam kajian empirisnya yang menghasilkan temuan penelitian terdapat hubungan pengaruh motivasi dengan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh lingkungan kerja sebesar 0.043 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan/tidak memiliki peran yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Azizil Bana (2016), dalam kajian empirisnya yang menjelaskan hasil temuan penelitian terdapat hubungan pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pratama, (2020), dan Putu, (2018) yang sama-sama menunjukkan hasil temuan penelitiannya adanya hubungan pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja. Hasil penelitian terdahulu ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan karena menghasilkan temuan penelitian yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan t signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa lingkungan kerja belum mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizil Bana (2016), Pratama, (2020), dan Putu, (2018) serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizil Bana (2016), Pratama, (2020), dan Putu, (2018). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis SPSS, dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Artinya bahwa lingkungan kerja belum mampu membuat perubahan dalam peningkatan kinerja pegawai semakin meningkat optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan transformasional (X1) pegawai Kecamatan Batuan di Kabupaten Sumenep dapat dijelaskan sesuai harapan organisasi yaitu telah memiliki kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, mengajak, menasehati, membimbing, membina dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, motivasi (X2) pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep telah tercakup berbagai aspek tingkah-tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat untuk mencapai kinerja aparatur, lingkungan kerja (X3) pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep sudah baik dalam arti telah dijalankan dengan baik dilingkungan instansi atau bahkan dengan dilingkungan eksternal organisasi telah sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

2. Secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis sebagian diterima diterima dan sebagian terbukti kebenarannya.

3. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima dan terbukti kebenarannya.
5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan namun nilai pengaruhnya relative kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat disimpulkan hipotesis keempat tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Adi, I. G. P. B, I Wayan & Wayan, C. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. 4.
- 2] Agung, T. Johan, Roy. Supartha, Wayan Gede & Riana, I Gede. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3(9).
- 3] Ardana, I Komang, et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 4] As'ad, Moh. (2017). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- 5] Asra, P. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- 6] Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 7] Bernardin, H. J & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill.
- 8] Cateora, Philip & Graham, John. (2018). *Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- 9] Cushway, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- 10] Danim, Sudarwan. (2016). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*.
- 11] Fauzi, Usman. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. 2(3).
- 12] Flippo, Edwin. (2019). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- 13] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 14] Gundono. (2018). *Analisis Data Multivariat Edisi Pertama*. BPFE, Yogyakarta.
- 15] Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 16] Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 17] Indrawan, Muhammad Isa. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan*. Jurnal Ilmiah Integritas. 1. Jakarta: Rineka Cipta.
- 18] Kotler, Philip. (2019). *Manajemen Pemasaran I. Edisi Keduabelas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 20] Leonardo, Edrick & Andreani, Fransisca. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*. Jurnal Agora. Volume III.
- 21] Locke, John. (2018). *Two Treatises of Government. New Edition*. London: Everyman.
- 22] Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 23] Mahfud. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV. Merdi Alam Sakina (Merdi ASA)*.
- 24] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 25] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- 26] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 27] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2016). *Human Resource Management. Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- 28] Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- 29] Muchtar. (2016). *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*.
- 30] Munadiah, Malik, Ihyani & Burhanuddin. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu*. Jurnal Administrasi Publik. Volume I.
- 31] Nana. dkk. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, 3(3).
- 32] Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

- 33] Ndraha, Taliziduhu. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 34] Pounder, James S. (2019). *New Leadership and University Organizational*.
- 35] Prabowo, A. (2011). *Rancang Bangun Instrumen Tes Kemampuan Keuangan Pengembangan Tes Kemampuan Keuangan Hubert Maier dan Identifikasi Penskoran Berdasar Teori Van Hiele*. Jurnal.Semarang.
- 36] Pratama, Guruh Dwi. (2020). *Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road*.
- 37] Prawirosentono, S. (2014). *Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu. Quality Management Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 38] Preffer, Jffrey. (2013). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2*. Yogyakarta: Amara Books.
- 39] Putu, Sudiarta. (2018). *The Effect Of Transformational Leadership, Work Environment And Organization Commitment Toward Job Satisfaction To Increase Employees' Performance*. Jagadhita:jurnal ekonomi & bisnis. 5(1).
- 40] Putu, Yoga. & Yadnyana, I Ketut. (2016). *Pengaruh Partisipasi Pemakai terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi dengan Kemampuan Pemakai sebagai Variabel Moderasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 15(2).
- 41] Rahayu, S. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo*. Jurnal Kreatif Pemasaran. Sumber Daya Manusia dan Keuangan. 5(1).
- 42] Rivai, Veithzal & Sagala, Jaufani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 43] Robbins, Stephen P. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- 44] Rozzaid, Yusron. Herlambang, Toni & Meyrista Devi, Anggun. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. I.
- 45] Rudi, Prasetyo & Ninik Sukmasari, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang*. EBBANK. 7(2).
- 46] Sabar, N. D., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal EMBA. 5(2).
- 47] Sadili, Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- 48] Safaria, Triantono. (2018). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 49] Saniyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan*.
- 50] Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- 51] Septiani, Virgina Maulidiah. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA 3(3).
- 52] Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan V*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 53] Sihotang, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- 54] Simajuntak, Payman J. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 55] Singarimbun, M. (2018). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LPJES.
- 56] Singodimedjo, Markum. (2019). *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 57] Sri Langgeng S. (2019). *Kinerja Karyawan: Kompensasi dan Promosi Jabatan*. Journal of Business Administration. 3(2).
- 58] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 59] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 60] Sundoro, Taufik. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan*.
- 61] Surfin, G. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Telukdalam.
- 62] Thoha, Miftah. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 63] Thoni setyo Prabowo (2018). *The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction*. Master Program in Management, Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya.
- 64] Tjiptono, Fandy. (2018). *Riset Strategi Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 65] Tjuju Yuniarsih & Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- 66] Winardi. (2018). *Motivasi dan Pemoivasian dalam manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- 67] Yani, L. P. Darmika. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisma. 4.
- 68] Yasiroh, Iis. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan*.
- 69] Yukl, Gary A. (2019). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- 70] Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.