

Nadia Handikastiti

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa, nadiasukmawan18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai di Pengadilan Negeri Kebumen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 38 orang responden pada Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen. (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen. (4) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to examine and analyze how the influence of leadership style, work environment and work motivation on employees at the Kebumen District Court. The number of samples taken as many as 38 respondents to civil servants at the Kebumen District Court. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The results of this study indicate that (1) Leadership style has no significant effect on the performance of civil servants at the Kebumen District Court. (2) The work environment has a significant effect on the performance of civil servants at the Kebumen District Court. (3) Work motivation has a significant effect on the performance of civil servants at the Kebumen District Court. (4) Leadership style, work environment and work motivation together (simultaneously) have a significant effect on the performance of civil servants at the Kebumen District Court.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan karya. Semua potensi sumber daya manusia merupakan upaya

organisasi untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, seberapa banyak dana dan memadainya material, tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang strategis dari sebuah organisasi. Manajemen

sumber daya manusia dianggap sebagai perluasan dari pandangan tradisional yang efektif karena memerlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelola perilaku. Menurut Sutrisno (2009:06) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan dan pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik untuk pribadi maupun organisasi.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, aktivitas dan tujuan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak tercapai dengan semestinya tanpa adanya sumber daya manusia. Guest (dalam Amirul Mukminin dkk, 2019) berpendapat bahwa ciri khas dari manajemen sumber daya manusia adalah asumsi peningkatan kinerja dicapai melalui orang-orang yang ada di dalam organisasi. Oleh sebab itu, apabila kebijakan dan proses MSDM yang tepat diperkenalkan, maka dapat diasumsikan bahwa MSDM akan membuat dampak besar pada kinerja suatu lembaga. Armstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Indra Bastian (dalam Fahmi, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ada dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Organisasi yang melaksanakan peradilan adalah lembaga peradilan atau pengadilan. Salah satu lembaga di bawah Pengadilan Tinggi Jawa Tengah adalah Pengadilan Negeri Kebumen. Pengadilan Negeri Kebumen merupakan pelaksana kekuasaan kehakiman pada peradilan umum tingkat pertama yang memiliki tugas menyelenggarakan peradilan untuk mengakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dengan tugas pokok menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan dan tugas lain yang diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pengadilan Negeri Kebumen bertugas dan

memiliki kewenangan memeriksa, memutus dan menyelesaikan setiap perkara yang diajukan sesuai dengan kewenangannya di tingkat pertama. Selain menjalankan tugas pokoknya, Pengadilan Negeri Kebumen diberikan tugas dan wewenang lain berdasarkan Undang-Undang antara lain yaitu kemampuan memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat hukum kepada instansi pemerintah yang berada di wilayah hukum Pengadilan Negeri Kebumen jika diminta. Pemberian keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum, dikecualikan dalam hal-hal yang berhubungan dengan perkara yang sedang atau akan diperiksa di pengadilan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Binsar Tigor Hatorangan P selaku Hakim di Pengadilan Negeri Kebumen seorang ketua yang dibantu oleh wakil ketua dengan tugas dan tanggung jawab terselenggaranya peradilan yang baik. Pengadilan Negeri Kebumen dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan professional serta kinerja yang optimal karena memiliki tugas dan fungsi melaksanakan sebagian urusan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat. Pelayanan di Pengadilan Negeri Kebumen sudah cukup baik dan pelayanan terhadap masyarakat mengalami kenaikan, tetapi terjadi penurunan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kebumen seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1. Penilaian Capaian Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Kebumen Tahun 2019-2020

Tahun	Penilaian Kinerja	Keterangan
2019	87,64%	33.051
2020	77,27%	20.596

Sumber : Pengadilan Negeri Kebumen, 2021

Tabel I-1 menunjukkan penilaian capaian kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kebumen pada tahun 2019-2020. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pada tahun 2019 yaitu sebesar 87,64% dan penilaian

kinerja pada tahun 2020 sebesar 77,27%. Nilai sasaran kerja pegawai di Pengadilan Negeri Kebumen pada tahun 2019-2020 berada pada predikat baik, tetapi terdapat penurunan sebesar 10,37%. Penurunan kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan oleh beberapa aspek salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah organisasi sangat diperlukan, tidak terkecuali di Pengadilan Negeri Kebumen. Pimpinan dalam Pengadilan Negeri Kebumen disebut sebagai Ketua. Ketua Pengadilan Negeri Kebumen wajib memiliki keterampilan kemampuan mengelola (*managerial skill*) yang meliputi perumusan rencana kerja (*planning*), mengatur pelaksanaan (*organizing*), menggerakkan (*actuating*) dan mengawasi pelaksanaan (*controlling*) untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peran ketua Pengadilan Negeri Kebumen sebagai pemimpin sangat diperlukan dalam organisasi untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi serta mempengaruhi bawahannya untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan menurut Fauzia & Supriyatin (2020) adalah seseorang yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk melakukan suatu hal yang ingin dilakukan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan sehingga terjadi interaksi antara pemimpin dengan pegawainya. Sejalan dengan Fauzia, Rivai dan Deddy Mulyadi (dalam Yohana, 2020) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Ketua Pengadilan Negeri Kebumen selaku pemimpin di peradilan dalam mempengaruhi bawahannya untuk memaksimalkan kinerjanya dan memberikan semangat kerja masih kurang sehingga terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Jamil (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Jamil, Sunaryo & Wahono (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Rahman (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Rahman, Hartino (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh Ketua Pengadilan. Menurut Sedarmayanti (dalam Tolu A dkk, 2021) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di lingkungan para pekerja baik itu berbentuk fisik maupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja, baik individu maupun kelompok. Semakin baik lingkungan kerjanya akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Tingginya kinerja pegawai bersumber dari adanya lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Nuraini (dalam Junaidi, 2021) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi tugas yang diemban, misalnya penerangan, keamanan, kebersihan, AC dan sebagainya. Begitu juga dengan dengan lingkungan non fisik yang baik, misalnya hubungan antar pegawai dengan atasan dan rekannya yang harmonis, rasa nyaman pegawai, terpenuhinya kebutuhan pegawai sehingga motivasinya meningkat.

Apabila pegawai dalam kondisi fisik yang baik dan lingkungan kerjanya juga baik, maka pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan optimal dan selesai sesuai rencana. Pengadilan Negeri Kebumen harus selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja memiliki manfaat dalam menciptakan semangat kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja di Pengadilan Negeri Kebumen sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari bangunan dan gedung yang sudah memadai, jauh dari suara bising yang dapat mengganggu kegiatan peradilan akan tetapi untuk kebersihan di sekitar lingkungan

kerja Pengadilan Negeri Kebumen perlu ditingkatkan lagi. Aspek keamanan di lingkungan kerja Pengadilan Negeri Kebumen juga sudah baik karena selalu di dijaga sehingga memberikan rasa aman dan nyaman kepada para pegawai dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Binsar beliau mengatakan bahwa konflik antar pegawai pernah terjadi. Meskipun konflik yang terjadi antar pegawai tersebut hanya kesalahpahaman, tetapi hal tersebut juga dapat menyebabkan penurunan dalam kinerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo dan Wahono (2020) motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Berbeda dengan Sunaryo & Wahono, Nelsi dkk (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja seorang pegawai tumbuh karena adanya dorongan internal atau dari dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar (eksternal) yang digambarkan dari keinginan dan rasa tanggung jawab seorang pegawai pada pekerjaannya. Fransiska & Tupti (2020) berpendapat bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Menurut Titisari (dalam Fauziah & Supriyatin, 2020) motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kegigihan dan semangat dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Motivasi kerja pegawai Pengadilan Negeri Kebumen 2 tahun terakhir mengalami penurunan dimana pada tahun 2019 terdapat 2 pegawai yang mendapatkan promosi jabatan dan di tahun 2020 hanya ada 1 pegawai yang mendapatkan promosi jabatan. Selain promosi jabatan di Pengadilan Negeri yang mengalami penurunan, dalam pengiriman berkas banding juga sering terjadi keterlambatan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik dan bermaksud untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen)”**

KAJIAN TEORI DAN TELAAH LITERATUR

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Safitri (dalam Hasniar, 2021) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Safitri (dalam Hasniar, 2021) antara lain : Pemahaman/tupoksi, Inovasi, Kecepatan kerja, Keakuratan kerja, Kerja sama.

Gaya Kepemimpinan

Hamdana (2020) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Kartini (dalam Untari, 2020) antara lain : Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, Kemampuan mengendalikan emosional.

Lingkungan Kerja

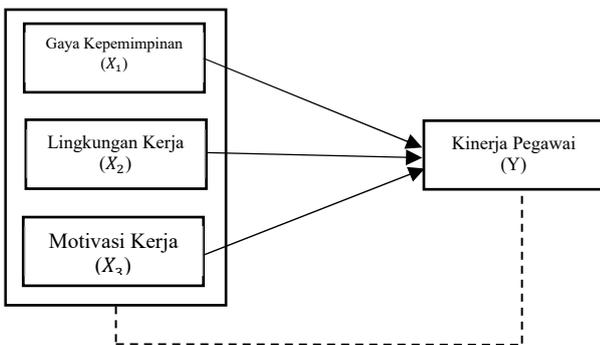
Menurut Nitisemoto (dalam Fauziah & Supriyatin, 2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Yohana, 2020) antara lain indikator lingkungan kerja fisik : Penerangan, Suhu udara, Suara bising,

Penggunaan warna, Ruang gerak, Keamanan. Indikator lingkungan kerja non-fisik : Hubungan karyawan dengan atasan, Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, Hubungan karyawan dengan bawahan.

Motivasi Kerja

Menurut Donald (dalam Hamdana, 2020) motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip Hasibuan (2003) antara lain : Fisiologis atau kebutuhan fisik, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Model Penelitian

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011:03) maka berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik hipotesis yang akan dikembangkan sebagai berikut :

H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen

H_3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen

H_4 : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen yang berjumlah 38 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen yang berjumlah 38 pegawai. Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data *survey* adalah dengan metode kuisisioner (angket), dimana metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Persaratan yang digunakan adalah pernyataan yang telah disediakan jawabannya sehingga responden menjawab sesuai dengan keadaan yang ada. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner kemudian ditabulasikan, yaitu dengan menyusun hasil skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2009:133) jawaban setiap *item* instrument dapat menggunakan skala *likert* berupa kata-kata yaitu :

1. SS = Sangat setuju diberi skor 5
2. S = Setuju diberi skor 4
3. R = Ragu-ragu diberi skor 3
4. TS = Tidak setuju diberi skor 2
5. STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

Peneliti memodifikasi skala *likert* untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini dengan penilaian (skor) 1 – 4 dengan variabel jawaban untuk masing-masing item pernyataan sebagai berikut :

1. SS = Sangat setuju diberi skor 4
2. S = Setuju diberi skor 3
3. TS = Tidak setuju diberi skor 2
4. STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

Adapun tidak digunakannya alternatif jawaban netral oleh peneliti didasarkan pada 3 alasan

dasar yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004:20) sebagai berikut :

1. Kategori *undecided* atau netral mempunyai arti ganda sehingga sulit diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai.
2. Tersedianya jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban yang tengah (*netral tendency effect*) tersebut bagi subjek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
3. Maksud kategori jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subjek kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari semua jawaban responden merupakan modifikasi dari *skala likert* yang juga itu bisa menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2 dan sangat tidak setuju = 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang diujikan kepada 38 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
1	0,689	0,3202	0,000	Valid
2	0,512	0,3202	0,000	Valid
3	0,578	0,3202	0,000	Valid
4	0,557	0,202	0,000	Valid
5	0,575	0,3202	0,000	Valid
6	0,755	0,3202	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Tabel 3. Variabel Lingkungan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	signifikansi	Ket
1	0,625	0,3202	0,000	Valid
2	0,579	0,3202	0,000	Valid
3	0,563	0,3202	0,000	Valid
4	0,589	0,3202	0,000	Valid
5	0,662	0,3202	0,000	Valid
6	0,408	0,3202	0,000	Valid
7	0,466	0,3202	0,000	Valid
8	0,602	0,3202	0,000	Valid
9	0,721	0,3202	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 4. Variabel Motivasi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
1	0,600	0,3202	0,000	Valid
2	0,610	0,3202	0,000	Valid
3	0,651	0,3202	0,000	Valid
4	0,626	0,3202	0,000	Valid
5	0,646	0,3202	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Tabel 5. Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	signifikansi	Ket
1	0,652	0,3202	0,000	Valid
2	0,587	0,3202	0,000	Valid
3	0,550	0,3202	0,000	Valid
4	0,712	0,3202	0,000	Valid
5	0,717	0,3202	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrument variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3202. Sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,651	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,744	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Motivasi Kerja	0,611	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,634	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel IV-9 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliabel, karena masing-masing instrument memiliki nilai *Croanbach alpha* lebih dari 0,60. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $> 0,60$.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2009) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat sebagian besar VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* diatas 0,1 merupakan model persamaan yang tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Multikolonieritas

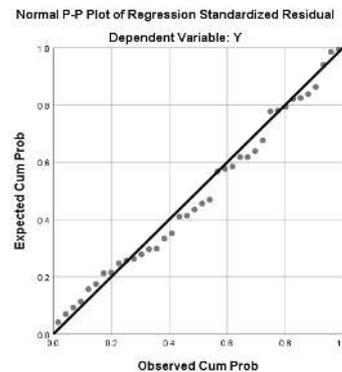
Model	Collienieritas Statistik	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,409	2.444
Lingkungan Kerja	0,238	4.209
Motivasi Kerja	0,309	3.233

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas *coefficient* di atas menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi

tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model ini dapat dipakai.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan ada beberapa butir yang sedikit menjauh dari sekitar garis diagonal. Untuk meyakinkan apakah data tersebut terdistribusi normal atau tidak maka di uji lagi dengan Uji Kolmogorov Smirnov.

Uji Kolmogorov Smirnov

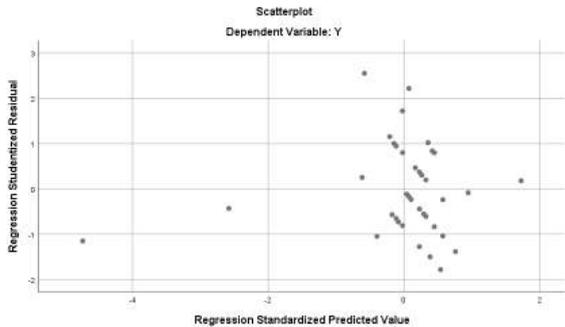
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22706089
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.050
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas uji kolmogorov smirnov, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 $> 0,05$. Sesuai dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heterokedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	1.190	1.518		.784	.438
X1	-.068	.109	-.083	-.627	.535
X2	.338	.103	.568	3.267	.002
X3	.403	.152	.404	2.650	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-13 dapat disimpulkan sebagai berikut

- Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen

Hasil uji t pada tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,535 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -0,627 < t_{tabel} 2,03224$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 ditolak, yang berarti Gaya Kepemimpinan tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen.

- Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen

Hasil uji t tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,267 > t_{tabel} 2,03224$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen.

- Hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen

Hasil uji t tabel IV-13 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,650 > t_{tabel} 2,03224$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen.

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.185	3	57.395	35.028	.000 ^b
Residual	55.710	34	1.639		
Total	227.895	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh F_{hitung} sebesar $35,028 > F_{tabel} 2,88$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Hal ini menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja lebih baik maka Kinerja Hakim dan Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kebumen juga akan meningkat.

KOEFISIEN DETERMINASI

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.734	1.28005

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai R Square persamaan di atas sebesar 0,756 artinya 75,6% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 24,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} -0,627 < t_{tabel} 2,03224$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,535 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dari Ketua Pengadilan Negeri Kebumen maka tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen, sehingga menyatakan bahwa hipotesis H1 ditolak. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Jamil (2021) dengan judul Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riko Junaidi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi

Sumatera Barat yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaini Rahman dkk (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Malang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 3,267 > t_{tabel} 2,03224$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di Pengadilan Negeri Kebumen maka kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen juga akan meningkat, sehingga menyatakan bahwa H2 diterima. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartino (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arief Rahman (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukn oleh Mitri Nelsi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen, oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan lingkungan kerja di organisasi, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen agar mendapatkan kinerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen

Pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 2,650 > t_{tabel} 2,03224$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang ada di Pengadilan Negeri Kebumen maka kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen juga akan meningkat, sehingga menyatakan bahwa H_3 diterima. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaini Rahman dkk (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mitri Nelsi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Jamil (2021) dengan judul Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kota Baubau yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada di organisasi perlu diperhatikan, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen agar mendapatkan kinerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi organisasi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $35,028 > F_{tabel} 2,88$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Hal ini menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja lebih baik maka kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen juga akan meningkat.

PENUTUP DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen dengan responden sebanyak 38 orang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menyebabkan kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen mengalami

penurunan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai atau bawahannya demi mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Gaya kepemimpinan yang baik tentu akan memberikan efek yang positif terhadap keberhasilan organisasi, namun tidak sedikit gaya kepemimpinan yang digunakan tidak mengetahui kebutuhan yang dibutuhkan atau yang diinginkan oleh anggotanya, hal ini dikarenakan kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan bawahan sehingga gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen, seharusnya Ketua sebagai pemimpin di Pengadilan Negeri Kebumen untuk lebih memperhatikan lagi bawahannya khususnya dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Lingkungan kerja yang baik dapat diupayakan untuk meningkatkan kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen misalnya dengan cara memberikan sarana dan prasarana yang baik, bersih dan nyaman serta menciptakan suasana kerja yang harmonis antara sesama pegawai.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Motivasi kerja yang baik dapat diupayakan untuk meningkatkan kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen misalnya dengan memberikan promosi jabatan dan juga *gathering* yang diberikan kepada pegawai agar memotivasi Pegawai.
4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen. Selanjutnya dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar 75,6% dari variabel Gaya Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen, maka kinerja Pegawai PNS Pengadilan Negeri Kebumen masih dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu sebesar 24,4%. Hal ini membawa implikasi praktis perlunya mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai PNS di Pengadilan Negeri Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- AM, E. Nurzaman, et al. "Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.2 (2021): 185-200.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauzia, A., & Supriyatin, S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH IBNU HUSAIN SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(5).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamdana, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 281-300.
- Hartino, H. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN KLATEN* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasniar, H., Modding, B., & Bijaang, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 384-400.
- Jamil, A. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 436-444.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*, 7(2), 178-192.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mukminin, Amirul., dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Mulyanto, Heru & Anna Wulandari. 2010. *Penelitian : Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University.
- Nelsi, M., Abidin, A. Z., & Rostikawati, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 86-95.
- Pasaribu, J. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUDICIOUS*, 2(1), 34-41.
- Purwanto, P. H., & Suwasono, E. (2018). Analisis Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 288-296.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52-60.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM ; Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(10).

Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(10).

Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260-277.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwatno & Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.

Untari, F. (2020). Analisis Peran Penting Gaya Kepemimpinan, Pembelajaran Organisasi, Remunerasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar. *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 1(1), 9-17.

Widodo, Y. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen STIE Putra Bangsa. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: Program Studi Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen

Yohana, K. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan).