

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KARO

Oleh:

Masdiana Br Sembiring¹⁾
Muhammad Arif Ritonga²⁾
Universitas Darma Agung, Medan^{1,2)}

E-mail:

masdiana@gmail.com¹⁾
Muhammad@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work environment and leadership partially and simultaneously on the performance of the Financial Management Agency, Regional Income and Assets of Karo Regency with a sample of 41 people. The identification of variables used by X1 as the work environment and leadership as X2 and Y as performance. The test results for the work environment on performance show the value of t count 3.455 and t table 2.022, which means there is an effect of work environment on performance. The influence of leadership on performance shows t count 0.471 and t table 2.022, which means there is no leadership effect on performance. By using the effect together, it is shown that F count 37.858 and F table 3.24 means that together have a positive effect. With a determinant coefficient of 66.6 percent, it means that the work environment and leadership have a positive influence on performance with other variables outside the study amounting to 33.4 percent, for example training.

Keywords: *Work Environment, Leadership and Performance.*

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja yang dilakukan Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan sampel sebanyak 41 orang. Identifikasi variabel yang digunakan X1 sebagai lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai X2 dan Y adalah kinerja. Hasil pengujian untuk lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung 3,455 dan t tabel 2,022 yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang menunjukkan t hitung 0,471 dan t tabel 2,022 yang berarti tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan menggunakan pengaruh secara bersama-sama ditunjukkan bahwa F hitung 37,858 dan F tabel 3,24 berarti bahwa secara bersama-sama berpengaruh secara positif. Dengan koefisien determinan sebesar 66,6 persen berarti lingkungan kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan variabel lain diluar penelitian adalah sebesar 33,4 persen misalnya pelatihan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin.

Faktor lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok yang diemban. Suasana lingkungan kerja yang nyaman menjadi idaman seorang pegawai dalam mengekspresikan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Faktor kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin selalu memberikan gaya kepemimpinan yang selalu berbeda-beda untuk itu sangat diperlukan penyesuaian dengan tujuan untuk menghindari ketidakharmonisan dalam memberikan informasi tentang pekerjaan.

Suasana lingkungan dan kepemimpinan akan ditujuakan dalam mencapai kinerja yang terukur sampai dengan dimungkan juga pekerjaan akan selesai tepat waktu. Hubungan yang terjadi pada lingkungan kerja yang berubah juga akan berdampak pada kinerja dan kepemimpinan akan memberikan hubungan yang harmonis dalam mencapai kinerja selama menyangkut kepentingan kinerja dapat untuk kepentingan bersama. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teoritis

Defenisi Lingkungan Kerja

Menurut Ardana, (2017:129) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Luthans, F. (2016:26), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015:87) yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahayadi tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja
12. Suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik

Kepemimpinan

Menurut Triton PB, (2018:11): Pengertian kepemimpinan menurut Wahjosumidjo adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*), kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Payaman Simanjuntak. (2015:65) bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif
2. Fungsi konsultatif
3. Fungsi partisipasi
4. Fungsi delegasi
5. Fungsi pengendalian

Menurut Mulyono Mauled, (2016:89), kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1. Teori Bakat (*traits*).
2. Teori Perilaku.
3. Teori Situasional.

Menurut Henry Simamora. (2016:78), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Otoriter
- b. Kepemimpinan Partisipasi

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Ardana, 2017:153). Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Gomes, F. Cardoso 2015:112).

Menurut Mulyono Mauled, (2016:27) menyatakan faktor yang menjadipengaruh terhadap kinerja adalah:

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Otoritas (Wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara, & Anwar, P. (2015:68) yaitu berikut ini:

- a. Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang dihadapi
- c. Mempunyai tujuan yang nyata
- d. Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjuan untuk mewujudkan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
- f. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan

Menurut Siswanto, (2016:260) Untuk mengukur kinerja secara personal terdapat enam indikator yakni:

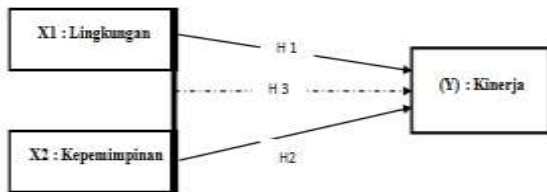
1. Kualitas
Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan juga kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas
Adalah jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dirampungkan.
3. Ketepatan Waktu
Adalah tingkat aktivitas diselesaikan di permulaan waktu yang ditentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluar dan juga memaksimalkan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas
Adalah tingkat pemakaian sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku secara maksimal dengan maksud menaikkan hasil di masing-masing unit dalam pemakaian sumber daya.
5. Kemandirian
Adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan bisa melaksanakan fungsi kerjanya. Komitmen kerja adalah suatu tingkat yang mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Kerangka Konseptual

Tugas seorang pemimpin dengan membuat terobosan dalam meningkatkan kinerja semua bagian dalam lingkungan kerja masing-masing sesuai dengan syarat kerja yang harus dipenuhi. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran dimana lingkungan dan kepemimpinan dinyatakan sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja adalah variabel terikat (dependen), maka

terjadi hubungan antara variabel- variabel bebas dan variabel terikat. Dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Konsep Pemikiran



Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Keterangan :

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Kepemimpinan

Y: Kinerja

2.3. Hipotesis

Dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo..

H3 : Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari tahun 2020 sampai dengan bulan Juni tahun 2020 dimana peneliti mendapatkan informasi untuk melakukan riset yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

3.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Badan Pengelolaan

Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo sebanyak 41 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *simple probability sampling*, Teknik ini didasarkan atas ciri – ciri atau sifat tertentu yang pandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri – ciri populasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sugiono, 2016:122).

3.3. Defenisi Operasional dan Variabel Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi nilai variabel independen. Variabel dependen Y dalam penelitian ini adalah kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel bebas atau independen (X) adalah lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

Operasional Variabel

Tabel 3.1 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Ardana 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Skala Likert
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Ardana, (2017)	1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembapan 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Getaran mekanis 7. Bau-bauan 8. Tata warna 9. Dekorasi 10. Musik 11. Keamanan 12. Suasana kekeluargaan	Skala Likert
Kepemimpinan (X2)	Pepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain adalah situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Steers. (2015)	1. Mengambil keputusan 2. Memotivasi 3. Komunikasi 4. Mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Mengendalikan emosional	Skala Likert

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2020

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian skor yang diisi oleh para responden. Responden memiliki persepsi yang berbeda atas setiap

pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Daftar kuesioner yang diajukan peneliti dinyatakan secara kualitatif dengan kriteria skala pengukuran dengan menggunakan skala Likert. Untuk kepentingan pengolahan data berupa angka-angka akan digunakan melalui hasil isian kuesioner selanjutnya akan diolah dengan menggunakan SPSS V22.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer atas kuesioner yang diisi oleh para responden. Hasil pengisian kuesioner berupa daftar pertanyaan sesuai dengan pengalaman dan opini responden yang dinyatakan berupa angka-angka. Pengidentifikasi lingkungan kerja sebagai variabel X1, kepemimpinan sebagai variabel X2 terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket/Kuesioner
2. Observasi
3. Metode Kepustakaan (*Library Research*)
4. Metode Penilitaian Lapangan (*Field Research*)

3.6. Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis

Statisitik Deskriptif

Menurut Adrianto (2016:234) yang termasuk data deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik dan perhitungan persentase dan melalui data statistik deskriptif juga dapat dilakukan dengan membandingkan rata rata data sampel atau populasi. Penyajian data statistik deskriptif dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan

Aset Daerah Kabupaten Karo. Menurut Sugiyono, (2016:277), mengemukakan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Kepemimpinan

b_i= Koefisien

a= Konstanta

e= *Error*

A. Validitas

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui kesalahan instrument adalah teknik korelasi product moment menurut Sugiyono (2010:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy}= Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N= Banyaknya data

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan variabel Y

B. Reliabilitas

Menurut Sofian (2013:59), jika *reability coeficient* (alpha) nilainya >0,06 maka nilai variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) dengan rumus sebagai berikut:

$$Ra = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha_t^2} \right)$$

Keterangan :

Ra : Koefisien Korelasi a

N : Jumlah pertanyaan

α_i^2 : Jumlah varian pertanyaan

α_t^2 : Varian total

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan apakah hasil estimasi regresi terbebas dari bias yang mengakibatkan data tidak valid sehingga regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis dan

penarikan kesimpulan. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal. (Manurung (2005:48)

A. Normalitas

Untuk memastikan terdistribusi normal atau tidak sebuah penelitian digunakan uji normalitas pada One Sample Kolmogrov Smirnov pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Priyatno (2015:26) sebuah penelitian dikatakan terdistribusi normal terjadi jika signifikansi diatas 0,05.

B. Multikolinieritas

Jika diantara variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal yaitu korelasi variabel bebas adalah nol. Dalam penelitian ini ada tidaknya multikolinieritas ditunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance mendekati 1.

C. Heteroskedastitas

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi linier adalah gejala heteroskedastitas yang dilakukan melalui pengamatan grafik *scatterplot* model dengan pola titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y.

3.7. Uji Hipotesis

Uji - t (Uji Signifikan Parameter Individu)

Bentuk pengambilan keputusan adalah :
Ho diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Bentuk pengujian adalah : Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a tolak. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a terima. Jika angka signifikansi probabilitas $> 0,05$ maka H_0 terima dan H_a tolak. Jika angka signifikansi probabilitas $< 0,05$ maka H_0 terima dan H_a terima

Uji - f (Uji Signifikan Parameter Simultan)

Bentuk pengujian adalah : $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_i = 0$ artinya secara simultan variabel bebas tidak mampu menjelaskan signifikansi terhadap variabel terikat. $H_a = b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_i \neq 0$ artinya secara simultan variabel bebas mampu

menjelaskan signifikansi variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi bertujuan menentukan persentase total variasi pada variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas dengan menggunakan Adjusted R Square. Adjusted R Square yang pada nilai 0,5 karena berada pada nilai 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Koefisien determinan (R^2) menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan yang baik harus mendekati satu bukan mendekati nol.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objektif Penelitian

Profil Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo

Dasar Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Karo Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Karo

Visi : Menjadi skpd penggerak utama pengelolaan keuangan daerah yang profesional, transparan dan akuntabel”.

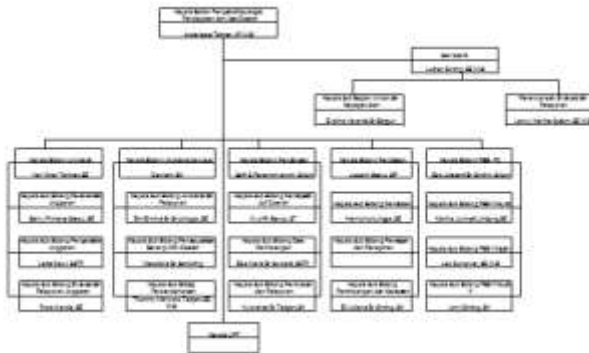
Misi : Misi BPKPAD berkaitan dengan pencapaian visi di atas adalah :

1. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, menuntut perubahan mendasar dalam sistem perencanaan pembangunan dan penganggaran daerah untuk dilakukannya sejumlah perbaikan dalam pengelolaan keuangan daerah, terutama dalam aspek penganggaran, akuntansi dan pemeriksaan.

2. Peningkatan Kompetensi Aparatur dan Kualitas Sarana dan Prasarana Dengan adanya perubahan sistem pemerintahan daerah berimplikasi pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-

Pokok Kepegawaian.
STUKTUR ORGANISASI
 Gambar.4.1 Struktur Organisasi BPKPAD
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI



4.2. Statistik Deskriptif
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisa terhadap responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-Laki	18	43,90
2	Perempuan	23	56,10
Jumlah		41	100.00

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau setara dengan 43,90 persen dan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang yang setara dengan 56,10 persen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi oleh perempuan sebanyak 23 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang diuraikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	S2	6	14,63
2	S1	24	58,54
3	D3	4	9,76
4	SMA	7	17,07
Jumlah		41	100.00

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau setara dengan 14,63 persen, dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 24 orang setara dengan 58,54 persen, dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 4 orang setara dengan 9,67 persen dan jenjang pendidikan SMA sebanyak 7 orang yang setara dengan 17,07persen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 24 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan yang diuraikan pada tabel 4.3. sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Golongan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Golongan IV	2	4,88
2	Golongan III	33	80,89
3	Golongan II	6	14,63
Jumlah		41	100.00

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo golongan IV sebanyak 2 orang setara dengan 4,88 persen, untuk golongan III sebanyak 33 orang setara dengan 80,89 persen, dan untuk golongan II sebanyak 6 orang setara dengan 14,63 persen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi dengan golongan III sebanyak 33 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang

Karakteristik responden berdasarkan bidang yang diuraikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Bidang

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Bidang Pendapatan	5	12,19
2	Bidang PBB P2	6	14,63
3	Bidang Anggaran	5	12,19
4	Bidang Akuntansi	8	19,51
5	Bidang Pendataan	4	9,76
6	Sekretariat	7	17,07
7	Pemungut Pajak Kecamatan	4	9,76
Jumlah		41	100,00

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo pada bidang ada 5 orang setara dengan 12,19 persen, bidang PBB P2 ada 6 orang setara dengan 14,63, bidang anggaran sebanyak 5 orang setara dengan 12,19 persen, bidang akuntansi sebanyak 8 orang setara dengan 19,51, bidang pendapatan sebanyak 4 orang setara dengan 9,76, bidang sekretariat sebanyak 7 orang atau setara dengan 17,07 dan bidang pemungutan pajak kecamatan ada 4 orang yang setara dengan 9,76. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi pada bidang akuntansi sebanyak 8 orang.

Penjelasan Responden Atas Lingkungan Kerja

Deskripsi penjelasan responden atas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data Responden Atas Lingkungan Kerja

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	TOTAL
1	Penerangan/cahayadi tempat kerja			7 (17,03)	28 (68,29)	6 (14,63)	41
2	Temperatur di tempat kerja	1 (2,43)	17 (41,46)	18 (43,90)	5 (12,19)		41
3	Kelembaban di tempat kerja	1 (2,43)	28 (68,29)	10 (24,39)	2 (4,88)		41
4	Sirkulasi udara di tempat kerja			7 (17,03)	28 (68,29)	6 (14,63)	41
5	Kebisingan di tempat kerja	1 (2,43)	17 (41,46)	21 (51,22)	2 (4,88)		41
6	Getaran mekanis di tempat kerja	1 (2,43)	24 (58,53)	14 (34,16)	2 (4,88)		41
7	Bau-bauan di tempat kerja			23 (56,10)	17 (41,46)	1 (2,43)	41
8	Tata warna di tempat kerja	1 (2,43)	7 (17,07)	22 (53,66)	11 (26,83)		41
9	Dekorasi di tempat kerja	9 (21,95)	19 (46,34)	3 (7,32)	5 (12,19)		41
10	Musik di tempat kerja	5 (12,19)	27 (65,85)	9 (21,95)			41
11	Kesamanan di tempat kerja			3 (7,32)	32 (78,05)	6 (14,63)	41
12	Suasana keluargaan dan komunikasi	1 (2,43)	17 (41,46)	21 (51,21)	2 (4,88)		41

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Penjelasan Responden Atas Kepemimpinan

Deskripsi penjelasan responden atas variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Penjelasan Responden Atas Kepemimpinan

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	TOTAL
1	Kemampuan Mengambil Keputusan			7 (17,03)	28 (68,29)	6 (14,63)	41
2	Kemampuan Memotivasi	1 (2,43)	17 (41,46)	18 (43,90)	5 (12,19)		41
3	Kemampuan Komunikasi	1 (2,43)	28 (68,29)	10 (24,39)	2 (4,88)		41
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan			7 (17,03)	28 (68,29)	6 (14,63)	41
5	Tanggung Jawab	1 (2,43)	17 (41,46)	21 (51,21)	2 (4,88)		41
6	Kemampuan Mengendalikan Emosional	1 (2,43)	24 (58,53)	14 (34,16)	2 (4,88)		41

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Penjelasan Responden Atas Kinerja

Deskripsi penjelasan responden atas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Penjelasan Responden Atas Kinerja

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	
1	Kualitas		1 (2,43)	17 (41,46)	21 (51,21)	2 (4,88)	41	
2	Kuantitas			24 (58,53)	15 (36,58)	2 (4,88)	41	
3	Ketepatan Waktu	1 (2,43)	21 (51,21)	15 (36,58)	4 (9,75)		41	
4	Efektivitas			9 (21,95)	30 (73,17)	2 (4,88)	41	
5	Kemandirian			9 (21,95)	19 (46,34)	8 (19,51)	5 (12,19)	41

Sumber : Diolah Peneliti 2020

4.3. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.8. berikut :

Tabel 4.8 Uji Validitas

Indikator	R hit	R tab	Ket
1. Penerangan/cahaya di tempat kerja	0,658	0.3081	Valid
2. Temperatur di tempat kerja	0,446	0.3081	Valid
3. Kelembaban di tempat kerja	0,676	0.3081	Valid
4. Sirkulasi udara di tempat kerja	0,658	0.3081	Valid
5. Kebisingan di tempat kerja	0,446	0.3081	Valid
6. Getaran mekanis di tempat kerja	0,676	0.3081	Valid
7. Bau-bauan di tempat kerja	0,627	0.3081	Valid
8. Tata warna di tempat kerja	0,492	0.3081	Valid
9. Dekorasi di tempat kerja	0,688	0.3081	Valid
10. Musik di tempat kerja	0,517	0.3081	Valid
11. Keamanan di tempat kerja	0,658	0.3081	Valid
12. Suasana kekeluargaan dan komunikasi	0,446	0.3081	Valid
1. Kemampuan Mengambil Keputusan.	0,676	0.3081	Valid
2. Kemampuan Memotivasi.	0,627	0.3081	Valid
3. Kemampuan Komunikasi.	0,492	0.3081	Valid
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.	0,688	0.3081	Valid
5. Tanggung Jawab.	0,517	0.3081	Valid
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional	0,658	0.3081	Valid
1. Kualitas	0,446	0.3081	Valid
2. Kuantitas	0,676	0.3081	Valid
3. Ketepatan Waktu	0,391	0.3081	Valid
4. Efektivitas	0,429	0.3081	Valid
5. Kemandirian	0,688	0.3081	Valid

Sumber: Diolah peneliti 2020.

Penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo dimana jawaban responden terhadap dimensi pada setiap indikator untuk menentukan r hitung. Hasil perhitungan menunjukkan hasil dimana r hitung lebih besar daripada r tabel maka semua jawaban respondentelah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2007:107) mengatakan nilai *reliability coefficient* (alpha) lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Reabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	24

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan variabel kinerja, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,748 lebih besar dari 0,60 untuk 41 jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat diandalkan.

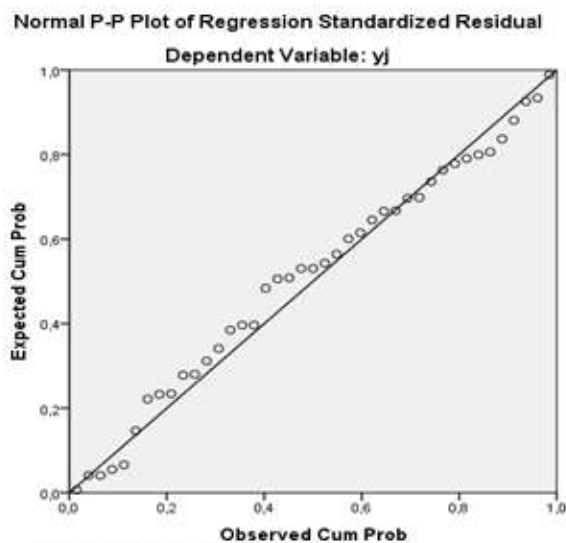
4.4. Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual

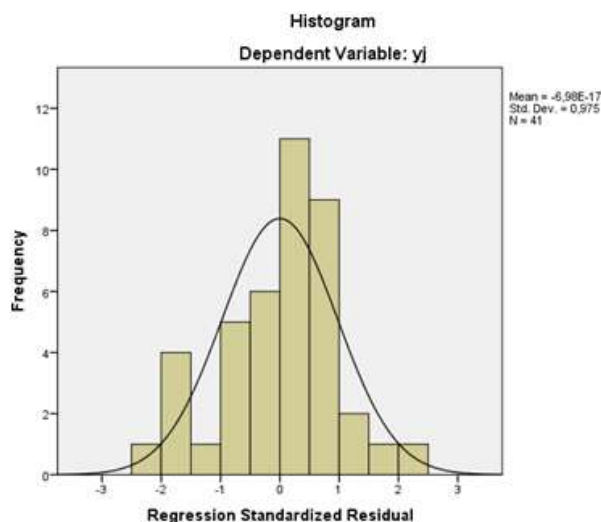
model regresi yang tampak pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber: Diolah SPSS V22

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas juga dilakukan dengan melihat tabel histogram berbentuk simetris dimana sisi kiri dan kanan membentuk bidang yang sama atau berbentuk lonceng. Grafik normalitas dengan menggunakan histogram dijelaskan pada gambar 4.2 berikut: Gambar 4.3 Histogram Dependend Variabel



Sumber: Diolah SPSS V22

Grafik normalitas dengan menggunakan histogram menunjukkan bidang yang simetris dimana kedua sisi membentuk kemencengan kurva yang sama.

Uji Multikolinearitas

Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model

regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,535	1,853		,828	,413					
x1	,331	,096	,726	3,456	,001	,815	,489	,324	,199	5,022
x2	,079	,167	,099	,471	,640	,749	,076	,044	,199	5,022

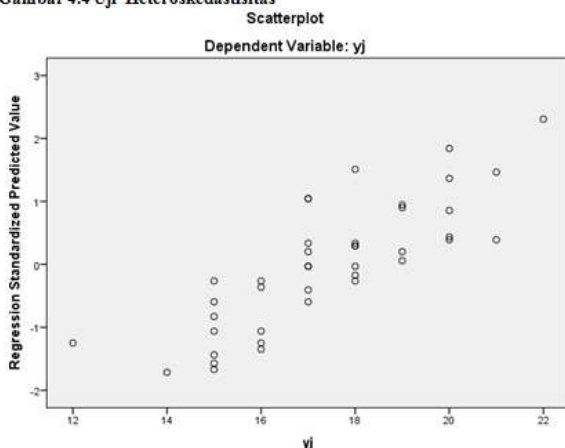
a. Dependent Variable: yj

Sumber: Olahan SPSS V 22.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendektasnya adalah dengan melihat grafik Scatterplot dengan melihat pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada gambar 4.3berikut.

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5. Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,535	1,853		,828	,413					
x1	,331	,096	,726	3,456	,001	,815	,489	,324	,199	5,022
x2	,079	,167	,099	,471	,640	,749	,076	,044	,199	5,022

a. Dependent Variable: yj

Dari hasil tersebut diatas, apabila ditulis

dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,535 + 0,331 X_1 + 0,079 X_2$$

Keterangan :

Keterangan: Y = Kinerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepemimpinan

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagaiberikut:

1. Nilai konstanta 3,535 artinya kinerja mengalami kenaikan sebesar 3,535 terhadap motivasi dan lingkungan kerja jika dimasukkan dalam persamaan.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,331 artinya jika lingkungan kerja naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja akan naik sebesar 0,331.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,079 artinya jika kepemimpinan naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja akan naik sebesar 0,079

4.6. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (lingkungan kerja dan kepemimpinan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja). Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 4.6.1 berikut:

Tabel 4.12 Uji Signifikan Parameter Individual

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,535	1,853		,828	,413					
x1	,331	,096	,726	3,456	,001	,815	,489	,324	,199	5,022
x2	,079	,167	,099	,471	,640	,749	,076	,044	,199	5,022

a. Dependent Variable: yj

a. Variabel Lingkungan kerja

Ho : t hitung < t tabel : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Ha : t hitung > t tabel : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X₁ (lingkungan kerja) diperoleh nilai t

hitung = 3,455 dengan nilai t tabel sebesar 2.02269 maka keputusan menerima H_a dan menolak H_o karena t hitung lebih besar dari tabel.

b. Variabel Lingkungan Kerja

H_o : t hitung < t tabel : Kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kinerja.

H_a : t hitung > t tabel : Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian SPSS diperoleh variabel X_2 (kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,471 dengan nilai t tabel = 2.02269 maka menerima H_o dan menolak H_a karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

Signifikan Parameter Simultan (Uji-F)

Tabel 4.13 Daftar Signifikan Parameter Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,674	2	61,837	37,850	,000 ^b
	Residual	62,082	38	1,634		
	Total	185,756	40			

a. Dependent Variable: yj

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut :

a. H_o : F hitung < F tabel: berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

b. H_a : F hitung > F tabel: berarti ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 37,850 dengan nilai F tabel = 3,24 . Hal ini berarti bahwa secara bersama- sama lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja atau H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	,816 ^b	,666	,648	1,278	,666	37,850	2	38	,000	1,260	

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: yj

Hasil perhitungan dengan menggunakan

program SPSS V22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,666. Hal ini berarti 66,6% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya yaitu 33,4% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dll.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Ardian pada tahun 2014, Putri tahun 2011 dan Hadi Tahun 2011 dengan hasil penelitian oleh penulis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o .

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Ardian pada tahun 2014, Putri tahun 2011 dan Hadi Tahun 2011 dengan hasil penelitian oleh penulis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang negatif yang berarti menerima H_o dan menolak H_a .

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Ardian pada tahun 2014, Putri tahun 2011 dan Hadi Tahun 2011 dengan hasil penelitian oleh penulis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o .

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo, dengan nilai t hitung sebesar 3,455 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02269.
2. Variabel kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan nilai t hitung 0,471 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02269.
3. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 37,858 lebih besar dari F tabel 33,4.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afifuddin dan Beni Ahmad. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Agung, E., W. 2017. *Aplikasi Spss dalam Penelitian*. Yogyakarta : Gava Media Augusty Ferdinand. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ardana,. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu. Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto., & Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar., & Saifuddin. 2017. *Penysunan Skala Penelitian Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. 2018. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media.
- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset* : Yogyakarta: Pustaka Pelajar Group.
- Ghozali, Imam. 2015. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Degan Program Amos 19.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Gomes, F. Cardoso 2015, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. ANDI
- Hamidi. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T., & Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hani T Handoko. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Sayuti, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Muhammadiyah university Press, Surakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2017. *Manajemen Personilia* Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BP STIE YKPN

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Latan, Hengky, 2016. *Analisis Data Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mahsun, Mohamad, 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, & Anwar, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Jonni. 2005. *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Martoyo. 20018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Martoyo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mathis L.Robert & Jackson H.Jhon, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PTRemaja Rosdakarya.
- Mulyono Mauled, 2016, *Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid 1, edisi ke5, Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadadari, H 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Ke 4. Jogjakarta, Gadjah Mada Press
- Nitisemito., & Alex, S. 2017. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta:Ghalia
- Nursalam.2018. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika Indonesia.
- Patilima, Hamid. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Payaman Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Prastowo, Andi. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangann Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Riduan, 2018. *Dasar-Dasar Statistika*, Alfabeta, Jakarta Riduwan 2016, *Dasar-Dasar Statistika*, Alfabeta, Jakarta
- Robbins, & Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin., & Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta:Mandar Maju
- Siagian., & Sondang, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Singarimbun. M & Effendi.S. 2016, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.