

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG**

Wawan Adi Nugroho¹⁾, Muhammad Tahwin²⁾
Universitas YPPI REMBANG^{1),2)}
E-mail: adinugrohowawan@gmail.com¹⁾, tahwinm@yahoo.co.id²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to prove the effect of the working environment, leadership style and supervision on the performance of the Regional Personnel Agency of Rembang Regency. A data collection technique was using a questionnaire. The Research population was the Regional Personnel Agency employees, amounting to 49 people. The sampling technique used the saturated sample method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the study show that leadership and supervisory styles have a significant positive effect on the performance of the Regional Personnel Agency of Rembang Regency, the working environment has a significant positive effect on the performance of the Rembang Regency Regional Personnel Agency employees. Working environment, leadership style and supervision can explain 68.2% of the variation in employee performance, while 31.8% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Working Environment, Leadership Style, Supervision and Performance*

1. PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Rembang merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan. Peran BKD sangat penting dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara daerah terlebih dalam perumusan kebijakan teknis, pengembangan pegawai, kesejahteraan pegawai serta menegakkan disiplin. Salah satu tujuan dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yaitu mewujudkan penilaian kinerja dan perilaku kerja yang terukur demi tercapainya pemberian *reward and punishment* yang proporsional. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang harus selalu meningkatkan kinerja pegawainya dalam melayani masyarakat baik dari segi sarana publik ataupun pelayanan pegawainya. Untuk melihat kinerja pegawai dapat menggunakan pendekatan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai.

Berdasarkan data dari Laporan Penilaian Prestasi Kerja BKD Kabuptaen Rembang Tahun 2021, diketahui nilai rata-rata SKP pegawai BKD adalah 86,34 dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan kinerja dari pegawai BKD Kabupaten Rembang harus dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dapat memberi contoh instansi yang lain untuk meningkatkan kinerjanya.

Mangkunegara (2017) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai sangat menentukan kualitas suatu organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengawasan.

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya Winardi (2007) menjelaskan lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan komponen penting ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan memberikan lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang nyaman akan mendorong meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian Agastia (2014) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Astriono dan Maduretno (2022) juga membuktikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) menjelaskan kepemimpinan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hal yang diinginkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sangat ditentukan oleh keberadaan pemimpinnya (Burhanuddin, dkk., 2022). Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti kepemimpinan mempunyai posisi strategis dalam organisasi sebagai titik pusat dan dinamisor seluruh aktivitas organisasi. Hasil penelitian Lingga dan Siregar (2016) membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Irma dan Hardi (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

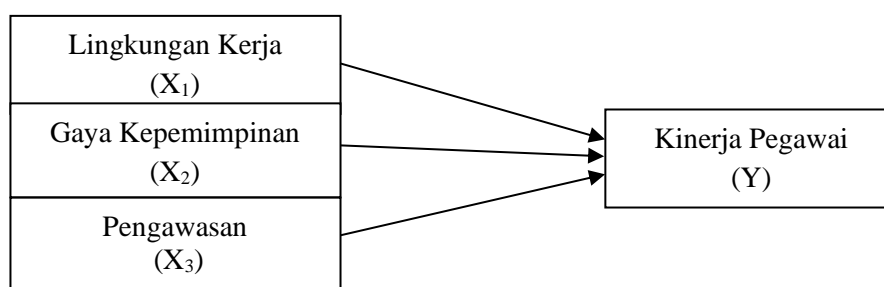
Pengawasan merupakan suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang mendukung pencapaian hasil sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan (Yosa, 2017). Selanjutnya Effendi (2014) mendefinisikan pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen. Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik manajemen sebagai proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian Irma dan Hardi (2020) membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Dzulhijjah dkk (2020) adalah pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Rompas dkk (2018) pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian sebelumnya dan hasil-hasil penelitian sebelumnya maka sangat menarik untuk dilakukan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Rembang. Berangkat dari tujuan penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

- H₁: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.
- H₂: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.
- H₃: Diduga pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagaimana Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung Jawab. Sebagai variabel independen adalah lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengawasan. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi termasuk lingkungan disekitarnya, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya dengan indikator: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruangan gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan pegawai. Menurut Kartono (2008) kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian dalam berinteraksi dengan pihak lain dengan indikator: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional. Menurut Handoko (2011) pengawasan merupakan proses untuk menjamin tercapainya tujuan manajemen dan tujuan dengan indikator: penetapan standar pelaksanaan, penentuan metode pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar kerja dan pengambilan tindakan koreksi atas penyimpangan

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* skor 1 sampai dengan 5. Jenis data yang digunakan adalah data subjek dengan sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yang berjumlah 49 orang dengan teknik sampel jenuh. Sehingga seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 49 orang pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Penelitian ini juga menggunakan uji instrumen yang mencakup uji reliabilitas dan uji validitas. Instrumen atau kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,70. Untuk uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilainya positif maka pernyataan dinyatakan valid.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Kepemimpinan
X_3	= Pengawasan
e	= error

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hipotesis ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Untuk pengujian instrumen, dilakukan terhadap 30 responden dengan hasil semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Adapun untuk uji validitas masih terdapat pernyataan yang belum valid karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} yaitu pernyataan pada variabel kinerja. Untuk itu dilakukan uji instrumen kedua dengan tidak menyertakan pernyataan yang tidak valid. Adapun hasilnya adalah semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Uji validitas juga menunjukkan semua item pernyataan pada setiap variabel r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan dalam kuisisioner adalah valid.

Hasil regresi linear berganda penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 1

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Konstanta	3,530			
Lingkungan Kerja (X_1)	0,052	0,626	1,679	H_1 ditolak
Kepemimpinan (X_2)	0,177	1,832	1,679	H_2 diterima
Pengawasan (X_3)	0,370	3,505	1,679	H_3 diterima

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada Tabel 1, maka persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$K = 3,530 + 0,052 X_1 + 0,177 X_2 + 0,370 X_3$$

Intrepretasinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,530 artinya jika variabel independen dianggap konstan, maka variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 3,350.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,052, artinya jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,052.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,177, artinya jika kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,177.
4. Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,370, artinya jika pengawasan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,370.

Berdasarkan Tabel 1, nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai $<t_{tabel}$, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan lingkungan kerja dengan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan kerja dan hubungan baik memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi organisasi yang memiliki banyak pegawai. Lingkungan kerja dapat berdampak langsung dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Apabila lingkungan di instasi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang sudah baik, pemimpin juga mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi bawahannya namun pengaruhnya masih kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astriono dan Maduretno (2022) yang membuktikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun nilai t_{hitung} kepemimpinan lebih besar dari nilai t_{tabel} , sehingga hipotesis dua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meningkatnya kepemimpinan dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thotha, 2017). Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi serta mengendalikan bawahan, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi tercermin dari pegawai yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dari pimpinannya, dan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Lingga dan Siregar (2016) yang membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel pengawasan lebih besar dari nilai t_{tabel} , sehingga hipotesis tiga diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meningkatnya pengawasan dnegan indikator penetapan standar pelaksanaan, penentuan metode pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran

pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan dan pengambilan tindakan koreksi atas penyimpangan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan merupakan proses pengamatan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin pelaksanaan semua pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan cara organisasi dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, untuk mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan memiliki peran penting untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai hal ini menunjukkan bahwa ketika dilakukan pengawasan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hasil penelitian Rompas dkk (2018) pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji determinasi pada penelitian ini memberikan nilai dari *Adjusted R²* sebesar 0,682. Ini dapat diartikan bahwa 68,2% variasi kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Adapun untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain, seperti variabel komunikasi, disiplin kerja dan lain sebagainya sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih luas agar hasil penelitian lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastia, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Merta Sedana Badung. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 29-44.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astriono, Ani dan Maduretno, Widowati. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri). *Fokus EMBA* Vol. 01 No. 01.
- Busro, B. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media Group
- Burhanuddin, Muhammad, Fuad Untung Widodo dan Yuliati. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi lemari pendingin PT.Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak). *Fokus EMBA* Vol. 01 No. 01.
- Dzulhijjah, Arie. Sunaryo, Hadi dan Khalikussabir. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang). *E - Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fandy, Tjiptono. (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* Vol.1 No.1.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* edisi 2. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- 2009. *Manajemen*. Edisi kedua. Cetakan Keduapuluh. BPFE. Yogyakarta
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Bandung
- Herawati, Ni Luh Made. Suputra, Dharma dan Budiasih. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-JURNAL Ekonomi dan Bisnis* 2337- 3067 Universitas Udayana.
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata.
- Irma dan Hardi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. *Journal of management and Bussines* (JOMB) Vol 2 No 1 2020.
- Ivancevich, John. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khairizah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272| 1268.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis?*. Edisi 3. Erlangga. Yogyakarta.
- Kusumah, Wijaya dan Dwitagama, Dedi. (2011). *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi : 2. Jakarta : PT Indeks.
- Lingga dan siregar Z. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan. *Jurnal PLANS*. Vol. 11 No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, Nela Prima. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisinis* (JAB) 8
- Rompas, Goverd Alder Clinton. Tewal, Bernhard dan Dotulong, Lucky. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2005). *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Herry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Reserch and Development*. Bandung: Alfabeta
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Kuisisioner dan Analisis Data*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- (2013). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo.
- Trang, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3.

- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. (2003). *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wardhani, Arie Puspita (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang), *Journal of Management*. Vol.2 No.2.
- Winardi. (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Yosa. (2017). *Pengertian Pengawasan*. www.itjen-depdagri.go.id, diakses pada 20 Desember 2021