



## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Samarinda

Annisa Rahma Utari<sup>1</sup>, Sri Mintarti<sup>2</sup>, Priyagus<sup>3</sup>, Agus Supriyadi<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Mulawarman, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Mulawarman, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Mulawarman, Indonesia

<sup>4</sup> Universitas Mulawarman, Indonesia

<sup>1</sup>annisa.rahmiutari@gmail.com

Received	Accepted	Published
04/03/2023	01/05/2023	30/06/2023

**Abstract** This research is causal research which consists of 85 sampling participants - and used primary data as the collecting method, such as Questionnaire. Partial Least Square (PLS) were chosen as the analyzing data method to fulfill the purpose of the research. This research shows (1) Partial leadership affects employee satisfaction DPMPTSP in Samarinda city significantly. (2) Motivation does not significantly affect the employee satisfaction DPMPTSP in Samarinda city. (3) Working environment affects employee satisfaction DPMPTSP in Samarinda city significantly. (4) Job Satisfaction affects employee performances DPMPTSP in Samarinda city significantly.

**Keywords:** Leadership, Motivation, Working Environment, Job Satisfaction and Performance

**Abstrak** Penelitian ini adalah penelitian kausal sampel 85 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuesioner. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan model pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menjawab tujuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Samarinda, sedangkan Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. (2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja DPMPTSP Kota Samarinda sedangkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja DPMPTSP Kota Samarinda sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. (4) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Samarinda.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.



## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling berpotensi dalam mendukung berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja pegawai mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini tidak hanya berlaku pada sektor swasta, tetapi juga perlu diperhatikan dalam sektor Pemerintahan agar dapat memberikan output yang baik pula. Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung.

Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009-18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Menurut Henry Pratt Fairchild (1997) pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Samarinda”. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Samarinda
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja
3. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
6. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

## **METODE**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen (exogenous variable) dan variabel endogen (endogenous variable). Variabel eksogen adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja(Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) adalah variable Endogen

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Samarinda, dengan alamat Basuki Rahmat No.78, Komp Gedung Graha Tepian

Kelurahan Pelabuhan Kecamatan Samarinda Kota. Penelitian ini dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada pegawai DPMPTSP Kota Samarinda.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada pegawai di Lingkungan DPMPTSP Kota Samarinda dan mencatat beberapa informasi yang relevan dengan topik penelitian. Dengan kata lain, penulis akan meneliti bagaimana cara kepemimpinan di DPMPTSP, bagaimana seorang Pemimpin atau seorang Pegawai bisa mendapatkan motivasi, ada nya kenyamanan dengan Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai DPMPTSP.

Model analisis data digunakan untuk menguji hubungan terstruktur antara variabel-variabel penelitian. Sesuai rumusan masalah dan kerangka konseptual yang diajukan. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan model pendekatan Path Analysis Software komputer yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.2.3, yang dikembangkan oleh Istitute of Operation management and Organization Universitas of Hamburg-Jerman.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel dependen. Interpretasinya sama dengan intepretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali 2008). Hasil R-square sebesar 0.67, 0.33, dan 0,19 Mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”. Persamaan inner model adalah :

$$\eta = \eta\beta + \xi r + \zeta \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots$$

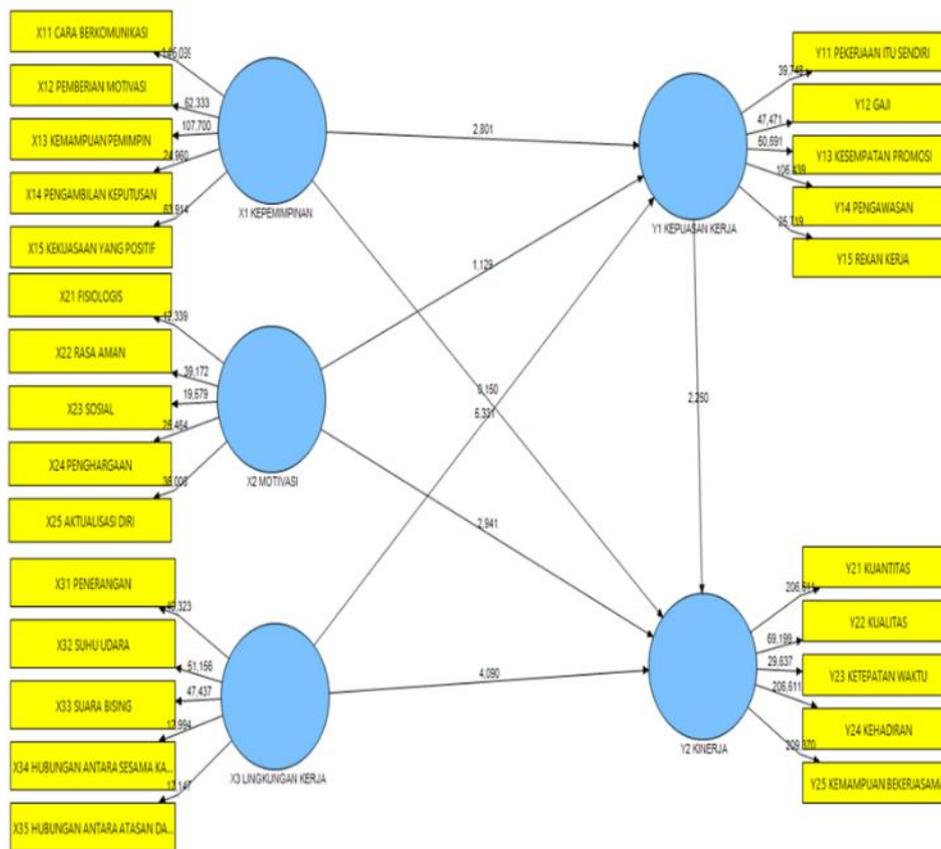
Keterangan :

- $\eta$  = matriks konstruks laten endogen
- $\beta$  = koefisien matriks variabel endogen
- $\xi$  = matriks kanstruk laten eksogen
- $r$  = koefisien matriks variabel eksogen
- $\zeta$  = inner model residual matriks

Penilaian model pada PLS didasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Model struktural yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL PLS Bootstraping**



Gambar 1  
Regression Weights: (Group Sumber : Output Smart PLS, 2018)

Nilai koefisien parameter dapat dilihat pada nilai (original sample) dan nilai signifikan T-Statistic dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1 Path Coeficients (Mean, STDEV, T-Values)

VARIABEL	ORIGINAL SAMPLE (O)	SAMPLE MEAN (M)	STANDARD DEVIATION (STDEV)	STANDARD ERROR (STERR)	T STATISTICS ( O/STERR )
X1 → Y1	0,410	0,372	0,146	0,146	2,801
X1 → Y2	-0,038	-0,103	0,260	0,260	0,149
X2 → Y1	-0,057	-0,052	0,051	0,051	1,129
X2 → Y2	0,284	0,325	0,096	0,096	2,940
X3 → Y2	0,610	0,643	0,114	0,114	5,331
X3 → Y2	0,940	0,975	0,229	0,229	4,090
Y1 → Y2	-0,520	-0,533	0,231	0,231	2,249

Sumber : Output Smart PLS, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja, Motivasi terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.410, nilai standard error 0,146 dan nilai T-statistics 2,801 Karena T-statistics 2,801 > 1.96 maka  $H_0$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Di lihat dari indikator yang tertinggi yaitu X1.3 dengan nilai 0,958 dengan indikator kemampuan pemimpin, untuk mengoptimalkan kepuasan kerja, pimpinan DPMPTSP harus dapat memberikan pengaruh yang baik kepada semua bawahannya untuk dapat mengikuti setiap keputusan, memiliki sikap yang selektif dalam mengambil keputusan, memahami kebutuhan pegawainya, dan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga pegawai akan puas dengan sikap yang dimiliki pemimpin DPMPTSP.

Nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar  $-0,038$ , nilai standard error 0,260 dan nilai T-statistics 0,149 Karena T-statistics 0,149 > 1.96 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Indikator terendah adalah X1.4 dengan nilai 0,850 dengan indikator pengambilan keputusan. Hal ini memberikan gambaran bahwa proses kepemimpinan yang senantiasa diperlukan dalam organisasi belum dapat berjalan dengan baik sehingga tidak mampu memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja. Pimpinan di DPMPTSP dalam mengambil keputusan belum berjalan dengan baik. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan belum dapat diikuti oleh semua pegawainya. Maka dari itu pimpinan harus meningkatkan koordinasi kepada bawahannya.

Nilai koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar  $-0,057$ , nilai standard error 0,051 dan nilai T-statistics 1,129 Karena T-statistics 1,129 > 1.96 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja. Indikator terendah adalah X2.1 dengan nilai 0,713 dengan indikator Fisiologis. Rasa kepuasan yang didapatkan akan bergantung kepada seberapa besar motivasi yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pegawai akan terus termotivasi untuk mendapatkan tantangan yang lebih, penghargaan terhadap hasil kerja, kesempatan promosi, serta mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri. Tapi tidak di DPMPTSP kota samarinda, seorang pegawai tidak mendapatkan motivasi sehingga rasa kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai masih kurang.

Nilai koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,284, nilai standard error 0,096 dan nilai T-statistics 2,940 Karena T-statistics  $2,940 > 1.96$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian hipotesis ( $H_4$ ) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja. Indikator tertinggi adalah X2.5 dengan nilai 0,872 dengan indikator Aktualisasi Diri. Yang artinya Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization), meliputi kebutuhan memenuhi keberadaan diri (self-fulfillment) dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Nilai koefisien pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,610 nilai standard error 0,114 dan nilai T-statistics 5,331 Karena T-statistics  $5,331 > 1.96$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis ( $H_5$ ) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Indikator tertinggi adalah X3.2 dengan nilai 0,915 dengan indikator Suhu Udara. Artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kepuasan kerja pemberian fasilitas berupa internet sebagai penunjang kerja harus dipertahankan, kondisi lingkungan kerja baik dari suhu, pencahayaan dan sirkulasi udara dapat membuat nyaman untuk bekerja, dan hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kepuasan mereka bekerja.

Nilai koefisien pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,940 nilai standard error 0,229 dan nilai T-statistics 4,090 Karena T-statistics  $4,090 > 1.96$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian hipotesis ( $H_6$ ) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Indikator tertinggi adalah X3.2 dengan nilai 0,915 dengan indikator Suhu Udara. Artinya tinggi rendahnya Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pada temuan ini diungkapkan bahwa lingkungan kerja berupa suasana, fasilitas dan hubungan kerja yang ada tidak memberikan pengaruh signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. Baik lingkungan kerja yang kondusif maupun tidak, fasilitas yang lebih baik dan hubungan kerja yang baik di lingkungan DPMPTSP Kota Samarinda tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja kerjanya.

Nilai koefisien pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar -0,520 nilai standard error 0,231 dan nilai T-statistics 2,249 Karena T-statistics  $2,249 > 1.96$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H7) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Indikator tertinggi adalah Y1.4 dengan nilai 0,969 dengan indikator Pengawasan, dan kinerja Indikator tertinggi adalah Y2.4 dengan nilai 0,970 dengan indikator Kehadiran. Artinya tinggi rendahnya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Kinerja. Oleh karena itu pengaruh tingkat kepuasan para pegawai DPMPTSP Kota Samarinda berdampak juga kepada kinerja yang dihasilkan. Para pegawai yang puas akan memberikan kontribusi yang baik kepada Institusi dengan memberikan hasil kerja yang baik. Jika para pegawai mendapatkan ketidakpuasan dalam bekerja maka kontribusinya kepada Institusi juga akan berkurang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di DPMPTSP Kota Samarinda memiliki pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja seorang pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien 0.410 dan titik signifikansi 2,801 lebih besar dari 1.96 yang menandakan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di DPMPTSP Kota Samarinda. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja” dapat diterima.
2. Kepemimpinan di DPMPTSP Kota Samarinda memiliki pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja seorang pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien -0.038 dan titik signifikansi 0,149 lebih besar dari 1.96 yang menandakan bahwa kepemimpinan berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Samarinda. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja” dapat ditolak.
3. Motivasi di DPMPTSP Kota Samarinda memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja seorang pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien -0,057 dan titik signifikansi 1,129 lebih besar dari 1.96 yang menandakan bahwa motivasi berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja di DPMPTSP Kota Samarinda. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja” dapat ditolak.
4. Motivasi di DPMPTSP Kota Samarinda memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien 0,284 dan titik signifikansi 2,940 lebih besar dari 1.96 yang menandakan

bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Samarinda. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja” dapat diterima.

5. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap tinggi rendahnya Kepuasan Kerja seorang pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien 0,610 dan titik signifikansi 5,331 lebih besar dari 1.96 yang menandakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di DPMPTSP Kota Samarinda. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja” dapat diterima.
6. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien 0,940 dan titik signifikansi 4,090 lebih besar dari 1.96 yang menandakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Samarinda. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja” dapat diterima.
7. Kepuasan memiliki pengaruh yang negatif terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai DPMPTSP Kota Samarinda. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien -0,520 dan titik signifikansi 2,249 lebih besar dari 1.96 yang menandakan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Samarinda. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja” dapat ditolak.

## REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Akdon, Riduwan. 2011. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung : Alfabeta.
- Alex S, Nitisemito. 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS.
- David, Osborne dan Ted Gaebler. 2008. Mewirauahakan Birokrasi (Reinventing Government). Jakarta: Teruna Gravika.

- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Fairchild, Henry Pratt (ed.). 1997. Dictionary of Sociology. Totowa, New Jersey: Littlefield, Adams & Co.
- Fiedler, Fred A. 2007. A theory of Leadership Effectiveness. New York : Mc. GrawHill Book CO.
- Fred, Luthans, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Ghozali, Imam. 2008. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini, Kartono. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuswadi, 2004. Cara mengukur Kepuasan Karyawan, Penerbit Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Maslow H, Abraham. 2010. Motivation and Personality. Jakarta: Rajawali.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Pres.
- Pamudji. 2009. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta: Bina Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Steers, R.M. and Porter, L. W. 2003.. Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Book Company..
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2 hal 256 Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:CV Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 2004. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Sofyandi. Herman., dan Garniwa Iwa. 2007. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stogdill, Ralph. M.1969. Personal factors associated with leadership: A survey of the literature.
- Sudarwan, Danim. 2010. Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008 : Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi dan Anggara Sahya, 2010. Kinerja Organisasi, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutikno. 2014. Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok: Holistica Lombok.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.

- Anggi, Pratama. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPTPM) di Kota Bontang:eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 2, 2015: 351-362.
- Hanantoko, Destu, Aji, dan Rini Nugraheni. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-8.
- Juniari, Eni, Kadek, Ni, I Gede Riana dan Made Subudi. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Bali: E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11 (2015) : 823-840.
- Kamif, Muhammad, Mochammad Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Malang:Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 38 No. 1.
- Kartika, Wijaya, Endo dan Thomas S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Surabaya:Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, NO. 1, Maret 2010: 100-112.
- Lina, Dewi, 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan sistem Reward sebagai variable Moderating. Semarang:Jurnal riset akuntansi dan bisnis Vol 14 No .1.
- Mohiuddin, Asrar, Zaeema (2017) Journal of Marketing and Management, 8(1), 18-30, May 2017 18.
- Putri, Asteria, Yudha, Putu dan Made Yenni Latrini. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik dengan In-Role Performance dan Innovative Performance sebagai Variable Mediasi. Badung:E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013):627-638.