

# ANALYSIS OF MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY (BPKAD) JEMBER REGENCY

Marinda Oktaviana<sup>1\*</sup>, Ira Pusitadewi<sup>2</sup>, Septy Holisa Umamy<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember

\*Corresponding Author(s) Email : [oktavianamarinda@email.com](mailto:oktavianamarinda@email.com)

## Abstract

*This research tends to examine the role of motivation, leadership style, and work environment in influencing employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Jember Regency. The technique used was quantitative. The population on this research consisted of all employees who were Civil Servants (PNS) at BPKAD Jember Regency, totaling 38 people, taken as a research sample using saturated sampling method. Data analysis was performed with multiple linear regression, while hypothesis testing used the t test. The outcomes showed that motivation, leadership style, and work environment significantly affect employee performance.*

DOI:

10.31000/combis.v6i3.11385

Article History:

Received: 15/05/2024

Reviewed: 31/05/2024

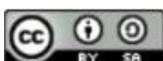
Revised: 31/05/2024

Accepted: 01/08/2024

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

## Abstrak

Penelitian ini ditujukan guna menganalisis peran motivasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember. Teknik yang dipergunakan yakni kuantitatif. Populasi penelitian ini mencakup semua pegawai yang adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPKAD Kabupaten Jember, yang jumlahnya 38 karyawan, diambil sebagai sampel penelitian memakai teknik sampling jenuh. Analisis data dilaksanakan memakai regresi linear berganda, dengan uji hipotesis memakai uji t. Hasil riset memperlihatkan bahwasanya motivasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.



## INTRODUCTION

Pada era yang terus berkembang ini, suatu lembaga atau organisasi akan selalu mengalami perubahan pada lingkungan sekitarnya. Untuk mengakomodasi dan mengelola setiap perubahan diperlukan adanya penerapan sistem yang efektif dan efisien, baik pada perubahan yang sedang berlangsung maupun yang telah terjadi. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan peran pegawai negeri, di mana strategi manajemen SDM yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan dan kinerja para pegawai negeri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Oktaviani.J, (2018) sebagai bagian dari aparatur negara, pegawai negeri bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan melakukan tugas dengan tingkat profesionalisme yang tinggi, kejujuran, keadilan dan kesetaraan dalam konteks pemerintahan, dan proses pertumbuhan. Peran pegawai negeri memiliki keterkaitan signifikan dengan aspek kinerja, dimana peningkatan kompetensi dan motivasi mereka berkontribusi secara langsung terhadap hasil kerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas negara dan pembangunan.

Agar mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan karena persaingan yang semakin meningkat. Winahyu & Samsuryaningrum (2022) mengungkapkan bahwa manusia (*humanbeing*) yang terlibat di dalam suatu organisasi berperan sebagai aktor atau pelaksana dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi tersebut, sehingga kinerja (*performance*) organisasi tersebut bergantung pada perilaku manusia yang ada di dalamnya. Dilansir dari Nurjaya (2021) kinerja karyawan yakni pencapaian yang diperoleh dari seorang individu dalam pekerjaannya selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Delvianti (2019) kinerja yang baik atau optimal yakni kinerja yang memenuhi tolok ukur instansi dan membantu mencapai tujuan organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember ialah salah satu perusahaan atau instansi yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan. BPKAD Kabupaten Jember berperan penting dalam mendukung kerja otoritas daerah dalam mengelola keuangan dan aset daerah Indriyani (2023). Dalam menjalankan tugasnya, BPKAD Kabupaten Jember mengikuti ketentuan yang tercantum dalam peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 25 Tahun 2021 terkait susunan organisasi, kedudukan, fungsi, tugas, serta tata kerja. BPKAD Kabupaten Jember memiliki tanggungjawab untuk menjalankan fungsi dukungan keuangan, yang terdiri dari satu bagian sekretariat dengan empat bidang, yaitu bidang anggaran, aset, akuntansi, dan perbendaharaan. Meskipun dalam

menjalankan tugasnya, BPKAD Kabupaten Jember masih menghadapi beberapa tantangan terkait dengan sumber daya manusia, yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

**Tabel 1. data penilaian kinerja karyawan berstatus PNS di BPKAD tahun 2020-2022**

No	Tahun	Kategori / Range				Persentase Pencapaian
		Sangat Baik 86 - 100	Baik 76 - 85	Cukup Baik 50 - 75	Kurang Baik 0 - 50	
1	2020	2 Karyawan	35 Karyawan	1 Karyawan	-	97,37%
2	2021	-	36 Karyawan	2 Karyawan	-	94,74%
3	2022	-	35 Karyawan	3 Karyawan	-	92,11%

Sumber : BPKAD Kabupaten Jember tahun 2023

Terlihat bahwa dari tahun 2020 hingga 2022, evaluasi kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember secara bertahap mengalami penurunan. Salah satu faktor yang berkontribusi pada degradasi kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember yakni dampak dari pandemi covid-19. Setelah munculnya pandemi, banyak instansi yang menerapkan kebijakan WFH (*Work From Home*). Akibatnya, setelah pandemi berakhir, banyak karyawan yang mengalami penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember.

Hasil *pra survey* yang peneliti laksanakan dengan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian BPKAD Kabupaten Jember mengungkapkan beberapa masalah terkait motivasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja karyawan. Informasi itu menegaskan bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa izin, menandakan kurangnya motivasi kerja di BPKAD Kabupaten Jember. Terkait gaya kepemimpinan, terdapat masalah dimana pimpinan di BPKAD Kabupaten Jember kurang terlibat dan kurang berkomunikasi dengan karyawan, menyebabkan kesenjangan antara pimpinan dan bawahan. Selain motivasi dan gaya kepemimpinan, ada juga masalah terkait lingkungan kerja, dimana beberapa karyawan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang buruk yang dapat mempengaruhi hasil kerja.

Penelitian ini ditujukan guna menjalankan analisis dampak motivasi, gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Jember. Harapannya, hasil penelitian ini akan membantu dalam merumuskan program manajemen SDM serta mencapai tujuan bersama. Hal ini dikarenakan motivasi, gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja yang menunjang diharapkan mampu membuat kinerja karyawan pada upaya pencapaian tujuan tersebut meningkat.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Menurut Delvianti (2019) dalam penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam menunjukkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) serta lingkungan kerja (X3) punya pengaruh bersignifikansi terhadap kinerja (Y) BPS Kabupaten Agam dengan kontribusi 49%. Hal yang menjadi pembeda penelitian Nurjaya (2021) dengan penelitian ini yaitu dari variabel, indikator dan objeknya. Perbedaan variabelnya yaitu tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan. Untuk objeknya penelitian ini mengambil objek PT. Hazara Cipta Pesona.

### **Kinerja**

Menurut Nurlina et al (2021) kinerja karyawan adalah faktor kunci yang berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Kinerja yang semakin baik membuat semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan sebaliknya. Sedangkan menurut Umamy (2023) kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai setelah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Ini mencerminkan pencapaian individu dalam memenuhi tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan standar organisasi.

### **Motivasi**

Menurut Ghozali (2017) motivasi adalah proses dimana individu bersedia melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi, karena usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan mereka secara pribadi. Sedangkan menurut Safitri & Hirawati (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja bisa berasal dari internal individu atau dari pengaruh luar yang mendorong mereka punya keinginan maupun kesadaran kuat dalam melakukan tugas tertentu.

### **Gaya Kepemimpinan**

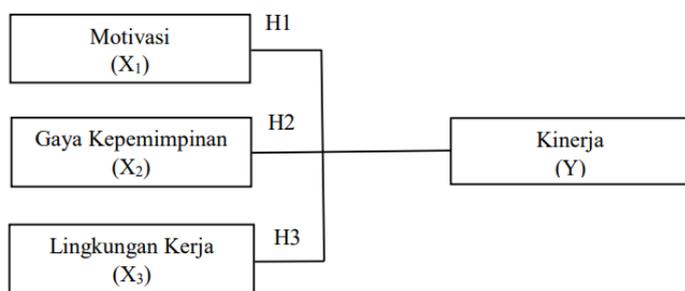
Menurut Erri & Asymar (2021) gaya kepemimpinan adalah cara dimana seseorang memengaruhi individu atau sekelompok orang guna menggapai tujuan yang ditentukan. Anggrayny et al (2022) mengatakan bahwa kinerja sebuah perusahaan mendapat pengaruh dari peran pemimpin pada manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan aktivitas perusahaan secara efektif. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang memiliki wibawa dapat

membimbing pegawai secara sukarela menuju tujuan yang sejalan dengan visi dan misi organisasi.

### Lingkungan Kerja

Sihaloho & Siregar (2020) mengatakan bahwasanya lingkungan kerja yakni seluruh elemen yang berada pada lingkup seorang karyawan ketika melaksanakan tugasnya, termasuk yang bersifat fisik dan non fisik, serta pengaruh langsung atau tidak langsung, yang mampu memengaruhi karyawan maupun pekerjaannya. Safitri & Hirawati (2022) menyampaikan lingkungan kerja yang positif diyakini mampu memacu pegawai dalam memberi layanan terbaik kepada masyarakat, yang kemudian berkontribusi dalam membuat kinerja mereka meningkat. Oleh karena itu, baiknya lingkungan kerja dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal.

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Gaya kepemimpinan punya pengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja punya pengaruh terhadap kinerja karyawan

### METHODS

Dalam penelitian ini, pengumpulan data memakai metode kuantitatif dengan menggunakan data utama yang berasal dari hasil observasi serta kuesioner, dengan data sekunder didapat dari lembaga terkait. Populasi penelitian terdiri dari 38 karyawan BPKAD Kabupaten Jember yang memiliki status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Metode dalam mengambil sampel yakni sampling jenuh yang mana jumlah sampel sepadan dengan banyaknya populasi yang diteliti. Dengan begitu, sampel penelitian ini yakni semua

karyawan BPKAD Kabupaten Jember yang berstatus PNS sejumlah 38 orang. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan dan menampilkan data kuesioner yang dikumpulkan dari responden. Pengujian alat ukur data mencakup uji reliabilitas, validitas, serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dalam menguji hipotesis penelitian, data dari kuesioner ditelaah memakai uji regresi linear berganda melalui pemakaian *software* SPSS versi 25.

## RESULT

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.444	2.119	
	Motivasi	.302	.086	.427
	Gaya Kepemimpinan	.272	.087	.384
	Lingkungan Kerja	.171	.077	.235

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2024

Hasil dari analisis regresi linear berganda di tabel 1 dapat diuraikan seperti berikut:

$$Y = 0,444 + 0,302X_1 - 0,272X_2 + 0,171X_3$$

Persamaan regresi diatas bisa dijabarkan bahwasanya:

1. Nilai konstanta, yang disimbolkan dengan a adalah 0,444. Ini adalah nilai tetap yang memiliki makna bahwa jika nilai variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), serta lingkungan kerja (X3) semuanya yakni 0, sehingga nilai variabel kinerja (Y) akan menjadi 0,444.
2. Koefisien regresi dalam variabel motivasi (X1) yakni positif yaitu sejumlah 0,302. Ini memperlihatkan bahwasanya tiap kenaikan sebesar 1 satuan pada nilai variabel motivasi (X1) mampu mengakibatkan kenaikan sejumlah 0,302 satuan dalam nilai variabel kinerja (Y) yang asumsinya nilai variabel bebas lain tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) juga positif yakni 0,272. Ini memperlihatkan bahwasanya tiap kenaikan sejumlah 1 satuan dalam nilai variabel gaya kepemimpinan (X2) akan menyebabkan peningkatan sejumlah 0,272 satuan dalam nilai variabel kinerja (Y) yang asumsinya nilai variabel bebas lain tetap.

- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) juga bernilai positif yakni 0,171. Ini menandakan bahwasanya tiap kenaikan sejumlah 1 satuan dalam nilai variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,171 satuan dalam nilai variabel kinerja (Y) yang asumsinya nilai variabel bebas lain tetap.

## Uji Hipotesis

### Uji t

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Variabel	t-Hitung	t-Tabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	3,490	2,032	0,001	Diterima
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	3,115	2,032	0,004	Diterima
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	2,233	2,032	0,032	Diterima

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2024

Dari uji t di tabel 2, hasilnya bisa tersimpulkan bahwasanya :

- Hasil dari perhitungan yaitu motivasi (X<sub>1</sub>) = nilai sig 0,001 < 0.05, dengan t hitung 3,490 > t tabel 2,032, sehingga diperoleh variabel motivasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- Hasil dari perhitungan yaitu gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) = nilai sig 0,004 < 0.05, dengan t hitung 3,115 > t tabel 2,032, sehingga diperoleh gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) punya pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- Hasil dari perhitungan yaitu lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) = nilai sig 0,032 < 0.05, dengan t hitung 2,233 > t tabel 2,032, sehingga diperoleh variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) punya pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

## Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.614	1.46504

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2024

Melalui tabel 3 tampak bahwasanya koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) mencapai 0,614. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar atau sekitar 61,4% dari variasi pada kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja.

<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

Sementara itu, sejumlah 38,6% sisanya mendapat pengaruh dari sejumlah faktor lainnya yang tidak diikutsertakan pada persamaan regresi.

## **DISCUSSION**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis (H1) sudah memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil komputasi, nilai t hitung yang didapat adalah 3,490, melebihi nilai t tabel sejumlah 2,032 bertaraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal demikian menunjukkan bahwasanya hipotesis penelitian ini  $H_a$  diterima dengan  $H_o$  ditolak. Menurut Sunyoto (2023) Motivasi dalam pekerjaan adalah dorongan atau pemicu untuk tiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari adanya motivasi yang kuat, karyawan mampu merasakan gembira serta penuh semangat untuk menjalankan tugas, hingga membawa dampak yang penting pada pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam memotivasi para karyawan untuk mencapai target dan tujuan yang diinginkan oleh lembaga.

Hasil penelitian ini juga mendapat dukungan dari peneliti sebelumnya dilaksanakan Delvianti (2019), yang mana memaparkan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula riset Hustia (2020) yang memaparkan bahwasanya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Riset Nurjaya (2021) pun memaparkan bahwasanya motivasi kerja punya pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis (H2) sudah memperlihatkan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil komputasi nilai t hitung yang didapat adalah 3,115, melebihi nilai t tabel sejumlah 2,032 bertaraf signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya hipotesis penelitian ini mendukung  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hasnawati et al (2021) memaparkan gaya kepemimpinan mencakup kapabilitas individu guna mendorong, memengaruhi, mengarahkan, dan mengontrol pihak lainnya atau bawahannya agar menjalankan tugas-tugas dengan kesadaran dan secara sukarela demi mencapai tujuan spesifik. Dalam sebuah perusahaan, seorang pemimpin yang mengatur jalannya pekerjaan diharapkan mampu membangun relasi yang harmonis dengan tim yang dipimpin guna mendorong terciptanya kerjasama yang kuat di antara mereka. Karena itu, <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

perilaku seorang pemimpin berdampak pada psikologi bawahannya karena mereka menjadi panutan bagi tim, yang mana karyawan akan mengamati, mencontoh, dan mengevaluasi perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan.

Hasil penelitian ini juga ditunjang dari peneliti terdahulu, yakni Kasino & Indrayanti (2020) yang memaparkan bahwasanya terdapat pengaruh positif serta signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ratnasari & Sutjahjo (2021) pun memaparkan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis (H3) sudah menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil komputasi nilai t hitung yang diperoleh adalah 2,233 melebihi nilai t tabel sejumlah 2,032 bertaraf signifikansi  $0,032 < 0,05$ . Hal demikian memperlihatkan bahwasanya hipotesis penelitian ini mendukung  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Menurut Pradana & Santoso (2021) lingkungan kerja ialah seluruh fasilitas dan infrastruktur yang terdapat di lingkup karyawan yang berpotensi memberi pengaruh dalam pelaksanaan tugas. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja yang kondusif menciptakan keamanan serta memfasilitasi karyawan dalam bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini juga ditunjang dari peneliti terdahulu yakni penelitian Adha et al (2019) yang menyatakan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu pula temuan Nurjaya (2021) yang memaparkan bahwasanya terdapat pengaruh positif serta signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan pada penelitian Dharmayanti et al (2021) yang memaparkan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan serta positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **CONCLUSION AND SUGGESTION**

Penelitian ini ditujukan guna memahami dampak motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), serta lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di BPKAD Kabupaten Jember. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki status PNS di BPKAD Kabupaten Jember. Ini menandakan bahwasanya tingkat motivasi karyawan yang semakin tinggi, menandakan makin besar juga dampaknya terhadap semangat <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan juga punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berstatus PNS di BPKAD Kabupaten Jember. Ini menggambarkan bahwa sifat, sikap, dan gaya kepemimpinan yang positif dari para pemimpin di BPKAD Kabupaten Jember dapat memacu karyawan dalam meraih performa yang semakin baik. Di sisi lain, lingkungan kerja pun mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki status PNS di BPKAD Kabupaten Jember. Ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja dengan adanya keamanan maupun kenyamanan bisa berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui hasil penelitian, pembahasan, hingga kesimpulan yang telah dikemukakan, saran yang bisa dipaparkan yakni:

1. Bagi Instansi (BPKAD Kabupaten Jember)

- a. Diharapkan BPKAD Kabupaten Jember dapat lebih memperhatikan motivasi karyawan berdasarkan indikator yang tertera pada penelitian ini untuk mendukung kinerja karyawan.
- b. Diharapkan pimpinan BPKAD Kabupaten Jember dapat mendukung kinerja anggota tim yang dipimpin agar lebih produktif sehingga dapat mencapai tujuan instansi.
- c. Diharapkan BPKAD Kabupaten Jember dapat menjaga suasa pada lingkungan kerja serta memberikan fasilitas yang memadai guna mendukung kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada penelitian berikutnya dianjurkan agar menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- b. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi sampel (tidak hanya karyawan yang berstatus PNS) sehingga didapat hasil penelitian yang semakin akurat.

## **BIBLIOGRAPHY**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Anggrayny, D. B., Maslichah, & Mahsuni, A. W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

Kompensasi Financial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi. *E-Jra*, 11(4), 23–37.

- Delvianti, N. N. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31–40. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/6>
- Dharmayanti, T. I., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 248–264. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1173>
- Erri, D., & Asymar, A. P. L. & H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *JIEB*, 130–137.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja* (Harifuddin Halim (ed.)). Pusaka Almaida.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indriyani, A. T. (2023). *Prosedur Penerimaan Pendapatan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember*. <https://sipora.polije.ac.id/id/eprint/21308>
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sindoro. *JURNAL ECOBISMA. (Online)*, 7(1), 20–30.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.1571>
- Oktaviani.J. (2018). Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.

- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Safitri, L., & Hirawati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 73–84. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i2.118>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sunyoto, D. (2023). *Memahami Teori-teori yang Membahas Motivasi Kerja* (C. G. . Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T. (ed.)). EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2023 ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021.
- Umamy, S. H. (2023). Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Tetap. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 22(2), 2588–2593.
- Winahyu, P., & Samsuryaningrum, I. P. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7203>