
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN KREJENGAN KABUPATEN PROBOLINGGO

Yoga Arif Wicaksono¹, Martaleni², Rini Astuti³

¹²³Universitas Gajayana Malang

Yoga123@gmail.com, martaleni123@gmail.com, rini123@gmail.com,

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Factors that affect performance are leadership style, motivation, organizational culture and work environment. Based on this, this research study aims to determine and analyze the influence of leadership style, motivation, organizational culture and work environment on employee performance in Krejengan District, Probolinggo Regency.

The type of research used in this study is descriptive research using quantitative methods and approaches that describe the influence of leadership style, motivation, organizational culture and work environment on employee performance in Krejengan District, Probolinggo Regency. The total population in this study were all employees of the Krejengan sub-district, Probolinggo Regency, as many as 43 people. Sampling in this study used saturated sampling, the entire population was used as a sample of 43 people.

The results showed that 1) Leadership Style had a significant effect on employee performance, 2) Motivation had no significant effect on employee performance, 3) Organizational Culture had no significant effect on employee performance, 4) Work environment had a significant effect on employee performance, 5) Leadership style is the most dominant factor that has a significant effect on employee performance. Organizational climate provides environmental forces that can affect the organization.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Organizational Culture, Work Environment*

INTRODUCTION

Masalah kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi tercapai. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pimpinan yang berhasil, menurut Kartono (1998), mempunyai 3 (tiga hal) yaitu: pertama, mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi. Kedua, berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul. Ketiga, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka panjang

yang sudah ditetapkan. Bagi para anggota organisasi atau usaha, paling tidak faktor kepemimpinan dapat dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan memberikan kinerja karyawan yang baik.

Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Soeprihanto (1996: 34) menyebutkan tentang teori motivasi klasik yang diambil dari Frederick W. Taylor bahwa konsep dasar teori motivasi, adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Karyawan juga akan termotivasi juga dengan mengembangkan tanggung jawab bersama guna mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, di mana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka (Ranupandojo, 1996: 202-203).

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut Lado & Wilson (1994), nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang sangat menentukan adanya kelancaran suatu pekerjaan dan apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para pekerja akan menjadikan suatu tempat yang baik dan menyenangkan dalam melakukan atau menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa jenuh dan lelah. Stoner (1996) mengatakan bahwa kondisi tempat kerja juga sangat menentukan prestasi kerja, karena pada dasarnya karyawan itu bukan mesin yang tanpa hati. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian tentang peningkatan kinerja pegawai melalui keterpaduan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja pegawai, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

RESEARCH METHODS

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif populasi penelitian merupakan keseluruhan obyek yang diteliti yang mempunyai satu atau beberapa ciri yang sama, adapun yang menjadi obyek atau sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo dimana didalamnya terdapat jumlah sampel penelitian sebanyak 43 orang.

penelitian ini digunakan tehnik sampling dengan jenis *sampling jenuh* dimana setiap sampel dalam populasi mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk diteliti dan diadikandata dalam penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan menggunakan alat bantu (instrumen) berupa kuesioner untuk mengukur setiap variabel yang diteliti dengan pendekatan *Explanatory research*. Sumber datapenelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan survei langsung melalui kuesiner yang telah dirancang sebelumnya. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk mendapatkan nilai pembobotan dari indikator gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Uji instrument meliputi uji validitas dan uji reabilitas menggunakan software SPSS Version 24.0. Uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov- Smirnov Test*. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, uji multikolinearitas dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan batas VIF adalah 10, uji heteroskedastisitas dengan melihat pola *Scatterplot* regresi dan uji autokorelasi dengan SPSS. Uji hipotesis yaitu akan menggunakan uji F (F-test) Simultan dan uji T (t-test) Parsial

RESULT AND ANALYSIS

Uji validitas dilakukan pada data yang terdiri dari 28 pernyataan, setelah dilakukan uji melalui aplikasi SPSS 25.0 dan didapatkan hasil kesimpulan pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keteranga n
Gaya Kepemimpina n(X1)	X1.1	0,654	0,301	Valid
	X1.2	0,786	0,301	Valid
	X1.3	0,759	0,301	Valid
	X1.4	0,794	0,301	Valid

Motivasi (X2)	X2.1	0,722	0,301	Valid
	X2.2	0,721	0,301	Valid
	X2.3	0,622	0,301	Valid
	X2.4	0,685	0,301	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,619	0,301	Valid
	X3.2	0,744	0,301	Valid
	X3.3	0,672	0,301	Valid
	X3.4	0,672	0,301	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,698	0,301	Valid
	X4.2	0,810	0,301	Valid
	X4.3	0,700	0,301	Valid
	X4.4	0,495	0,301	Valid
	X4.5	0,590	0,301	Valid
	X4.6	0,562	0,301	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,728	0,301	Valid
	Y.2	0,685	0,301	Valid
	Y.3	0,576	0,301	Valid
	Y.4	0,741	0,301	Valid
	Y.5	0,725	0,301	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4 dan Y memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel dalam penelitian ini telah **valid**.

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Reliabilitas digunakan untuk menggambarkan bahwa sebuah instrumen harus handal dan terpercaya. Suatu instrumen akan dikatakan handal jika mampu memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang berulang kali. Berdasarkan hasil uji Reliabilitas dengan SPSS 25.0 dapat disimpulkan dalam bentuk Tabel 3.2 :

Tabel 3.2 Uji Reabilitas Variabel

VARIABEL	Cronbach's alpha	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,732	Reliabel
Motivasi (X2)	0,662	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,602	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,717	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,726	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah **reliabel**, sebagaimana yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* yang secara umum bergerak dari 0,600 sampai dengan 0,800.

Adapun hasil pengujian distribusi normal dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov- Smirnov sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42478098
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,064
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 3.1 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov dengan probabilitas signifikan sebesar 0,200. Nilai probabilitas variabel lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua data penelitian telah **berdistribusi normal**.

Uji multikolenieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu mode regresi linear berganda. Adapun hasil dari olah statistik pada pengujian multikolinieritas untuk dua persamaan regresi dan diperoleh hasil pada tabel 3.3 :

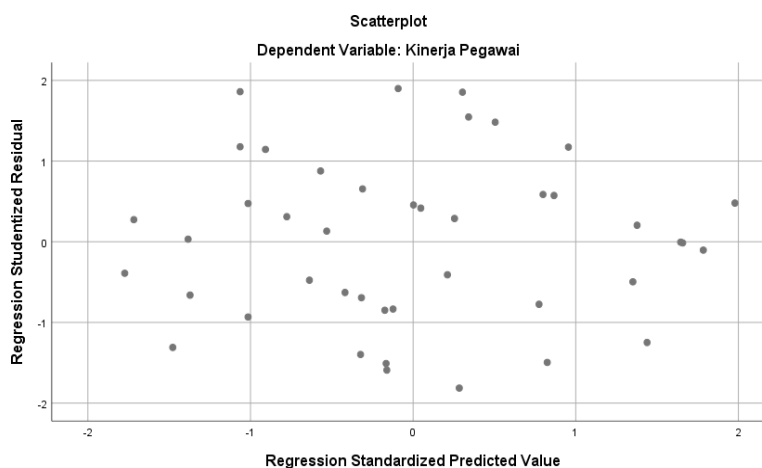
Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
-----------------	------------------	------------	-------------------

Gaya kepemimpinan	0,867	1,153	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,989	1,011	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,755	1,325	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,829	1,207	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Tabel 3.3 diatas menunjukkan hasil uji Multikolinieritas menjelaskan bahwa hasil perhitungan VIF adalah kurang dari 10 atau $VIF < 10$, sehingga diputuskan bahwa variabel padapenelitian ini **tidak terjadi gejala multikolinieritas**.

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Adapun setelah diolah melalui program SPSS pada penelitian ini maka muncul gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.2 Heteroskedastisitas (Scatter Plot)

Gambar 3.2 tersebut menjelaskan bahwa pada scatterplot terlihat bahwa plot / titik- titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah titik nol pada *sumbu regression studentized residual*, oleh karenanya berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik, maka pada model regresi yang terbentuk dapat dinyatakan **tidak terjadi gejala heterokedastisitas**.

Uji Autokolerasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dengan

menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil uji autokorelasi pada gambar 3.3 berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,574 ^a	,329	,258	1,514	2,283

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 3.3 Uji Durbin-Watson

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil uji Durbin Watson didapatkan nilai sebesar 2,283. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dimana DW

: $1 < DW < 3$ dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi yang mana hasil masih dalam rentang $1 < 2.283 < 3$. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada persamaan tersebut **tidak ada autokorelasi**.

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Perhitungan koefisien path pada penelitian ini menggunakan analisis regresi standardize dengan melihat secara parsial pada masing-masing persamaan dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasilnya pada gambar 3.4 berikut :

Tabel 3.4 Ringkasan Koefisien Jalur

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,574 ^a	,329	,258	1,514	2,283

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,681	4	10,670	4,656	,004 ^b
	Residual	87,087	38	2,292		
	Total	129,767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,784	4,566		1,705	,096		
	Gaya kepemimpinan	,405	,142	,407	2,852	,007	,867	1,153
	Motivasi	-,012	,140	-,012	-,089	,930	,989	1,011
	Budaya Organisasi	-,051	,182	-,043	-,280	,781	,755	1,325
	Lingkungan Kerja	,322	,132	,357	2,446	,019	,829	1,207

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 3.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) tetapi variabel X2 (Motivasi) dan variabel X3 (Budaya Organisasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Pada tabel *Model summary* didapatkan nilai R square sebesar 0,258 yang artinya sumbangan pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y sebesar 25,8% sementara sisanya 74,2% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar model.

Nilai kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Krejengan sebesar 7,784. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Motivasi (X2) berpengaruh negatif (tidak searah) terhadap Kinerja pegawai. Budaya organisasi (X3) berpengaruh negatif (tidak searah) terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X4) maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Krejengan. Sedangkan semakin menurun motivasi (X2) dan budaya organisasi (X3) maka berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Krejengan.

Pengujian ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan (dalam penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Berikut Gambar 3.5:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,681	4	10,670	4,656	,004 ^b
	Residual	87,087	38	2,292		
	Total	129,767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi

Gambar 3.5 Hasil Uji F

Berdasarkan gambar 3.4 diatas, hasil SPSS 25 Uji F didapatkan hasil bahwa pada regresi nilai F hitung sebesar 4,656 dengan nilai signifikansinya $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X1, X2, X3 dan X4 secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, jika $\alpha < 0,1$ dan t hitung $> t$ tabel maka diterima, dan jika $\alpha > 0,1$ dan t hitung

$< t$ tabel maka H0 ditolak. Berikut hasil kesimpulan menggunakan SPSS pada

Tabel 3.4: Tabel 3.4 Ringkasan Hasil Uji T

No	Hipotesis	Koefisien Beta	P-Value	Kesimpulan	
				Signifikansi	Diterima /Ditolak
1	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	0,407	0,007	Signifikan	Diterima
2	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	-0,012	0,930	Tidak Signifikan	Ditolak
3	Budaya organisasi berpengaruh	-0,043	0,781	Tidak Signifikan	Ditolak
4	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	0,357	0,019	Signifikan	Diterima
5	Gaya Kepemimpinan dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	0,407	0,007	Signifikan	Diterima

Berdasar tabel diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 1 dan Hipotesis 4 diterima, sedangkan Hipotesis 2 dan Hipotesis 3 ditolak. Dengan penjelasan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,852 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$). Maka **variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)**. Variabel motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -0,089 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,930 ($0,930 > 0,05$). Maka **variabel Motivasi (X2) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**. Variabel budaya Organisasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar -0,280 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,781 ($0,781 > 0,05$). Maka **variabel Budaya Organisasi (X3) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**. Nilai F hitung sebesar 2,446 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,019 ($0,019 < 0,05$). Maka **variabel Lingkungan Kerja (X1), berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**. Nilai koefisien beta Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,407 lebih besar dari koefisien beta variabel yang lain. Maka **variabel Gaya Kepemimpinan (X1) lebih dominan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**.

REFERENCES

- Fajar Nurhidayat (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja perangkat desa (Studi Kasus pada perangkat Desa Wilayah Selatan Kecamatan Pangkah Kabupaten Tegal)*. CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Sabdo teguh Prakoso (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara*. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1).
- Galih Aisia (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala desa terhadap partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa ditinjau dari ekonomi Islam*. *Cakrawala*, 18(2), 157–170.
- Rusli (2018). *Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523.
- Maartje Paais, Jozef R. Pattiruhu (2018). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on satisfaction and Employee Performance*. *Jurnal Emba*, 4(5), 353–361.
- Agustina (2019). *Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur pemerintahan di Kecamatan Manggalewa kabupaten Dompus tahun 2018/2019*. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2).
- Darman. (2016). *Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi, Pengertian Kinerja*. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html>
- Divisi Human Resource. (2019b). *Pencapaian Kinerja Departemen Asset & Office Management Tahun 2019*.
- Fikroturrofiah. (2014). *Hipotesis Penelitian*. Eurika Pendidikan.

<https://www.eurekapendidikan.com/2014/12/hipotesis-penelitian.html>

Firdaus, & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian* (1st ed.). Deepublish Publisher.

GuruPendidikan. (2019). *18 Pengertian Hipotesis Menurut Para Ahli Terlengkap*.<https://seputarilmu.com/2019/11/>

Rahnian Mutiaram dan Muhammad Iqbal (2021). *The Influence of leadership and organizational culture on employee performance of PT, Georg Fischer Indonesia through motivation as interveninf variable*. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora,3(2), 150–158.

Herujito, Y. M. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Grasindo Gramedia widiasaranaIndonesia.

Jagad.id. (2019). *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli Dan Secara Umum*.<https://jagad.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/>

KajianPustaka. (2018). *Pengertian, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi*.<https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-faktor-dan-pengukuran-iklim-organisasi.html>

Karauwan, R., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 3(3), 1196–1207.

Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103–117.

Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 02(02), 1– 13.

Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 86139.

Priansa, D. J., & Garnida, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ecodemica*, III(1), 342–347.

Raharjo, S. (2016). *Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi Linear Berganda*.<https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html>

Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (F.Hutari (ed.);3rded.). Bumi Aksara.