

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek**

**Arwani**

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek

email: arwani.arwani@gmail.com

### **Abstract**

*This research aims to: Analyzing the simultaneous significant leadership, motivation, and work environment on employee performance; analyzing Leadership style on employee performance; analyzing Motivation employee performance; analyzing of environment on employee performance. This research uses Descriptive Quantitative. the population in this research is in the Tulungagung district education office. The researcher does not specify a sample, because all members of the population will be examined. The technique is a method of data collection now. In this study, researchers used the software (software), Microsoft Office Excel 2007 to carry out a descriptive and statistical analysis software (software) Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21.0 to carry out the test, test the classical, hypothesis testing and multiple linear regression analysis, The research findings indicate a significant between the of leadership, motivation, and work environment on employee performance in the Trenggalek district youth education and sport office meanwhile the most dominant influencing variable is work environment*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation, work environment, employee performance

### **A. Latar Belakang Teoritis**

Sumber Daya Manusia Merupakan Suatu yang hal Penting dalam Organisasi Pemerintahan, agar aktifitas dalam suatu organisasi berjalan dengan baik, maka pegawainya harus berketerampilan tinggi serta berwawasan.

Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Trenggalek merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Pendidikan dan bidang Kepemudaan dan Olahraga. Dinas Pendidikan dan Olahraga dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah. Dinas dikpora membina satuan pendidikan dan tenaga kependidikan di tingkat PAUD (KB,TK, SPS dan TPA) , sekolah Dasar (SD) dan Sekolah menengah Pertama (SMP). Juga membina satuan Pendidikan nonformal/ kesetaraan seperti Lembaga Kursus dan pelatihan (LPK) Madrasah diniyah, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dan Pusat Kegiatan Masyarakat (PKBM).

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Anoraga berpendapat bahwa “Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk menggerakkan orang - orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan” (Soetrisno:2020).

Kenyataan Kepemimpinan (Handoko: 2019) dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mempunyai sifat – sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan seperti kharisma, berpandangan ke depan memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Efektivitas Kepemimpinan dipengaruhi oleh 6 faktor yaitu : (1) Kepribadian, Pengalaman Masa Lalu, Harapan Pemimpin, (2) Harapan dan Perilaku Atasan, (3) Kebutuhan Tugas, (4) Harapan dan Perilaku Rekan, (5) Karakteristik, Harapan, Perilaku Bawahan, (6) Iklim dan Kebijakan Organisasi (Ahmad:2017).

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang memiliki arti dorongan, atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan hal tersebut (Nawawi:2018) Berpendapat bahwa Motivasi merupakan " Suatu kondisi yang mendorong atau sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar". Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan.

Muchdarsyah (2018) Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi , mendorong kegiatan atau gerakan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi yang sudah tertanam dalam diri manusia khususnya karyawan akan menggerakkan perilakunya dalam mencapai tujuan. Dalam mempengaruhi motivasi karyawan dapat dapat didukung oleh gaji karyawan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, hubungan baik antar individu dan tanggung jawab yang di berikan karyawan untuk dikerjakan. Dengan motivasi akan mempengaruhi karyawan untuk bergerak dan berpikir dalam merealisasikan sebuah tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka akan timbul rasa kepuasan sehingga akan memperlancar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasyim *et al.*, 2020).

Jadi. dapat disimpulkan bahwa motivasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja dari seorang pegawai sehingga dapat meningkatkan suatu produktifitas dan menjadikan hasil yang lebih baik.

Banyak teori - teori motivasi yang berhubungan dengan prestasi kerja. Namun ada empat teori yang sangat terkenal yaitu : (1) Teori Kebutuhan *Maslow*, (2) Teori Dua Faktor *Herberg*, (3) Teori *Alderfer*, (3) Teori Kebutuhan *MC Clelland*.

Lingkungan Kerja (Nitisemito:2020) adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Sedangkan Menurut Sunyoto (2019) Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja keadaan yang terdapat dalam struktur kerja dan kondisi yang penting bagi pegawai. Menurut Parlinda dan Wahyudin yang menjadi indikator Lingkungan Kerja adalah (Jerry :2020):

Perlengkapan Kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.

- a. Pelayanan Kepada Pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya menyediakan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- b. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.

Mangkunegara (2018) mendefinisikan Kinerja Sebagai "Hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain individu, kelompok, pekerjaan, organisasi dan kepuasan kerja sebagai individu, hasil kerja seorang akan terkandung beberapa faktor yang mendukung didalamnya seperti kecerdasan, bakat, minat, kepridian, fisik, agama, dan latar belakang sosial budayanya. Sementara sebagai kelompok, hasil kerja dapat diharapkan antara lain dari adanya pemahaman bahwa (1) kelompok sangat penting untuk meneguhkan kompetensi dan kepuasan, (2) individu lebih efektif bila bekerja sama (kooperatif), (3) dalam kelompok bisa terjadi *sharing of Leadership*, (4) individu butuh ekspresi diri dengan pihak lain dalam kelompok, (5) rasa saling percaya, hormat , dan dukungan dibangun dalam kelompok (Sulistiani:2018).

Kinerja seorang kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kemampuan dapat dinilai dari hasil kerjanya dengan demikian kinerja pegawai dapat dipahami sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja (*output*) individu dan kelompok yang dicapai dalam suatu periode waktu

tertentu melalui kombinasi kemampuan, usaha dan kesempatan yang tersedia. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual menentukan utama faktor organisasi (Hasibuan:2020).

## B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model atau bentuk penelitian *Mix Method*. Menurut Sugiyono (2022), “Pendekatan Penelitian Kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”.

Penelitian kuantitatif ini banyak menggunakan angka yaitu mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data tersebut, serta hasil dari data tersebut. “Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut” (Martono, 2019), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu berjumlah 64 orang. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni data primer dan sekunder. data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang akan diberikan kepada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek. Data sekunder diperoleh dari kajian pustaka berupa buku-buku teks, jurnal, hasil-hasil penelitian terdahulu, *study* literatur tentang model - model yang mendukung penelitian ini. peneliti menggunakan empat angket (*questionnaire*). Masing – masing angket (*questionnaire*) bertujuan menjangkau data tentang variabel Kepemimpinan, variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan variabel Kinerja Pegawai sesuai dengan indikator yang telah ditentukan dalam tabel jabaran variabel penelitian.

Solimun *et al* (2017) Dalam kuisisioner menggunakan perhitungan kelas atau lebar selang sebagai kriteria interpretasi rata-rata skor. Nilai skor tertinggi 5 dan terendah 1, dengan demikian diperoleh rentang  $R = 5-1 = 4$ , maka diperoleh selang lebar  $k = 4/5 = 0,8$ . Interpretasi masing – masing jawaban responden disajikan berikut:

|        |   |     |                              |
|--------|---|-----|------------------------------|
| 1,00   | – | 1,8 | =sangat rendah               |
| 1,8>   | - | 2,6 | = rendah / jelek             |
| 2,6 >  | - | 3,4 | = tinggi / baik              |
| 4,2 >= |   |     | sangat tinggi / sangat jelas |

Selanjutnya, dilaksanakan uji validitas dan Reliabilitas Instrumen instrumen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak (*software*) *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21* untuk melaksanakan uji instrumen.

Metode analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang peneliti peroleh dalam penelitian. Dengan menganalisis data berarti penulis membuktikan sesuai atau tidak hipotesis yang telah dikemukakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistik karena dapat diklasifikasikan dalam penelitian kuantitatif sehingga akan memperoleh kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak (*software*) *Microsoft Office Excel 2007* untuk melaksanakan analisis statistik deskriptif dan perangkat lunak (*software*) *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21.0* untuk melaksanakan Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Indeks Korelasi dan Indeks Determinasi. Sebagai penjelasan tentang dasar pelaksanaan Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi, Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis, Indeks Korelasi dan Indeks Determinasi.

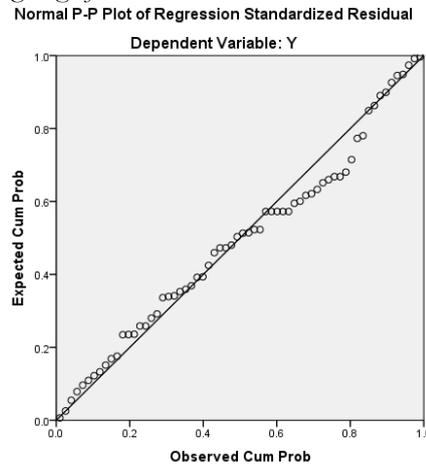
## C. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai, analisis dari data menggambarkan lebih dari 2 variabel. Langkah selanjutnya yang akan disajikan pada subbab ini yaitu 1) Uji validitas dan 2) Uji Reliabilitas. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS Vers 21*.

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui valid/tidaknya instrument yang digunakan, peneliti dalam penelitian ini meliputi: Instrumen Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian validitas tersebut dilakukan dengan tujuan untuk

memperoleh kevalidan data butir soal dalam angket. Suatu Instrumen dikatakan valid apabila nilai yang yang diperoleh dalam perhitungan butir soal angket > disbanding dengan  $r_{product\ momentn} = 64$  dengan  $sig. = 5\%$ . Dengan kata lain dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini menggunakan *SPSS ver. 21*.

Uji ini untuk menguji data yang digunakan apakah berdistribusi normal atau tidak. Model Regresi yang digunakan dengan *grafik P – Plot*.

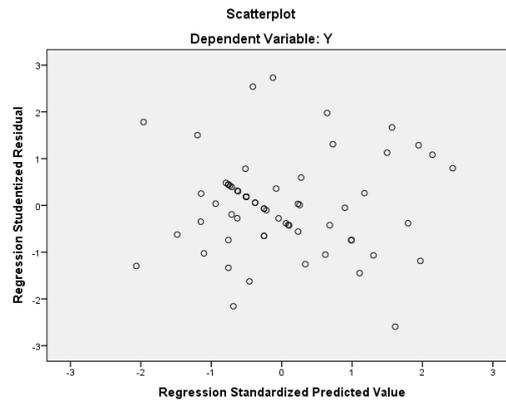


Pada pengamatan dengan *Normal P-Plot*. Jika data penelitian bersebaran di sekitar garis diagonal, maka dapat diasumsikan model regresi tersebut berdistribusi normal (Sujianto:2020). Berdasarkan Gambar 4.5, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh peneliti telah lolos uji normalitas dengan menggunakan *Normal P-Plot* hal ini dibuktikan karena data penelitian bersebaran di sekitar garis diagonal.

Uji linearitas menunjukkan setiap perubahan yang terjadi pada suatu variabel bebas akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel terikat. Uji linearitas dipergunakan untuk melihat suatu model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan fungsi *Compare Means*, dengan ketentuan interpretasi variabel baris Sig dan kolom *linearity* di *Table of ANOVA*, jika nilai dalam bagian tersebut  $< 0.05$  (taraf signifikansi dalam penelitian ini), maka dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas dan lolos uji linearitas (Sujianto:2020). Multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya kemiripan antara variable Independen dalam suatu model regresi. Pedoman suatu model regresi linier bebas dari korelasi dan lolos dari uji multikolinieritas yakni dapat dilihat “melalui *TOL (Tolerance)* berada mendekati 1 dan *VIF (Varians Inflation Factor)* di sekitar 1 (Sujianto:2020). Dikatakan multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas ( $X$ )  $> 0,05$ , dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas ( $X$ )  $\leq 0,05$ . Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Hasil uji multikolinieritas model regresi dalam penelitian ini. Pada bagian *Coefficients* terlihat bahwa *Tolerance X1* sebesar 0.046 dengan besaran *VIF* berada pada 1.833, *Tolerance X2* sebesar 0,659 dengan besaran *VIF* 1.517 dan *Tolerance X3* sebesar 0,549 dengan besaran *VIF* 1.823 Sesuai dengan dengan ketentuan jika *TOL (Tolerance)* berada mendekati 1 dan *VIF (Varians Inflation Factor)* di sekitar 1, maka dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat *problem* multikolinieritas (Sujianto :2020). Berdasarkan ketentuan tersebut pada besaran *VIF* dan *Tolerance* yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan tidak terdapat *problem* multikolinieritas.

Heterokedisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual, dari pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari residual, dari pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika *varians* berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola grafik regresi pada *scatter plot*.



Scatter plot tidak ada pola jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan lolos uji heteroskedastisitas.

Analisis regresi Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan dalam penelitian ini menggunakan *SPSS ver. 21 for windows* disajikan pada table berikut ini:

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 4.023                       | 2.688      |                           | 1.497 | .140 |
| 1 X1       | .178                        | .079       | .274                      | 2.238 | .029 |
| X2         | .217                        | .084       | .289                      | 2.591 | .012 |
| X3         | .275                        | .118       | .284                      | 2.328 | .023 |

Hasil dari Uji Regresi Linier berganda dapat dilihat pada Tabel. Berdasarkan persamaan garis regresi yakni  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  dan berdasarkan pengamatan nilai a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, ... ,bn secara berturut-turut dari atas bisa dilihat pada baris *Unstandardized Coefficients* B (Arikunto:2020). Pada Tabel *Coefficients Unstandardized Coefficients* B pada Tabel *Coefficients* dapat diperoleh nilai a = 4.023, nilai b<sub>1</sub>=0.178, b<sub>2</sub>=0.217 dan nilai b<sub>3</sub>=0.275 . Selanjutnya, nilai a, nilai b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub>, dimasukkan ke dalam persamaan garis regresi sehingga dapat disusun persamaan  $Y=4.023+ 0,178X_1 + 0.217X_2 + 0.275 X_3$

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2022) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare (4,322> 2,024) dan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Penelitian ini lebih kuat karena sesuai dengan yang ditemui oleh peneliti bawasannya Kepemimpinan selalu berpengaruh dengan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan ekspektasi.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows version 21* Nilai thitung (2.591) > ttabel (2,000) serta tingkat signifikansi 0.012 < 0.05.

Dari hasil data menunjukkan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan, pemuda dan Olahraga. Sementara Teori Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi (Hasyim *et al.*, 2020) yang sudah tertanam dalam diri manusia khususnya karyawan akan menggerakkan perilakunya dalam mencapai tujuan. Dalam mempengaruhi motivasi karyawan dapat dapat didukung oleh gaji karyawan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, hubungan baik antar individu dan tanggung jawab yang di berikan karyawan untuk dikerjakan. Dengan motivasi akan mempengaruhi karyawan untuk bergerak dan berfikir dalam merealisasikan sebuah tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi

maka akan timbul rasa kepuasan sehingga akan memperlancar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows version 21* Nilai  $t_{hitung} (2.328) > t_{tabel} (2,000)$  serta tingkat signifikansi  $0.023 < 0.05$ .

Dari hasil data tersebut menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan, pemuda dan Olahraga. Sementara Lingkungan Kerja (Nitisemito:2020) adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abd Rahman, Megawaty Sangkota dan Muhamad Gulom (2022) dengan kesimpulan bahwa Hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat. R Square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah melihat kontribusi pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 70,8% terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una artinya kontribusi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

#### D. Kesimpulan

Dalam tahap ini peneliti, kegiatan peneliti di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek telah selesai dan langkah peneliti selanjutnya yakni mengambil konklusi dari pelaksanaan penelitian dan analisis data, kemudian disesuaikan dengan hipotesis dan rumusan masalah. Berdasarkan pelaksanaannya penelitian dan analisis data dan kesesuaian dengan hipotesis serta rumusan masalah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Motivasi dan disiplin kerja Secara Simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.
- b. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
- c. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.
- d. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan.
- e. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, pemuda dan olahraga Kabupaten Trenggalek

#### E. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publising.
- Al-Alawi, A. I.,E., Saleh, Z., H. A., Alotaibi H., & Al – Alwi, E., I. (2021) *A Study Of Effects of Work-Family Conflict, Family Work Conflict and Work-Life Balance on Saudy Female Teachers' Performance in Public Education Sector With Job Satisfaction As A Moderator*,
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Dharma, A., (2019)., *Strategi Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Hadiri, Martini. 2020. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajahmada
- Handoko, F.H, 2021. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, BPFE,
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', &Priyadi, S. A. P. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabatex* Jesya (*Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*),

- Ivancevich, Jhon M. 2022. *Human Resourcse. 8<sup>th</sup> edition The McGraw-Hill Companies, inc*
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpinn dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Grafindo
- Mangkunegara, A.a Prabu Anwar, 2018. *Evaluasi Kinerja SDM* Penerbit: Revika Aditama, Bandung
- Martono, Nanang. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maslow, H, Abraham. 2013. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta:PT.BPB
- Mathis, R., and J.H. Jachson.2016 .*Human Resourcse Management*, Edisi 3.Pererbit :Salemba 4
- Muchdarsyah, 2020. *Manajemen Sumber daya Manusia* Penerbit: Remaja Rosda Karya, Bandung
- Nawawi, H., 2018, *Manjemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.Jakarta :Ghalia Indonesia Persada
- Riduwan. 2019. *Dasar – Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins and Judge., (2018). *Motivasi Kerja Human Resource Manajement, Ebook, Global edition* Education Limited.
- Sarwoto, P. (2019) “*The Construction of Modernity in Pre-independent Indonesia and its Ensuing Manifestation in Critical Discourse and Literary Theory*,” *Kritika Kultura*. doi: 10.13185/2819.
- Saydam G., 2021.*Manjemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Galia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti (2019) “*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*” in *Bandung, CV Mandar Maju*.
- Siagian, S.P., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: BumiAksara, Jakarta
- Soeprihanto, J., 2017. *Penelitian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisike 1 Cetakanke 5. BPFE, Jogyakarta
- Sofiah, Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman A.(2021) *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. Cerdika : Jurnal Ilmiah Indonesia
- Sofyandi. 2019. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Subana, dkk. 2019. *Dasar-DasarPenelitianIlmiah*. Bandung: Alfabeta.
- Sudita, INyoman & Gito sudarmo, Indriyo. 2019 .*Perilaku Keorganisasian*.
- Sugiono, 2022, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sujianto, Agus. 2019. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.00*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sunyoto, & Burhanudin, 2015.*Teori Perilaku keorganisasian*. Center academic Publishing service
- Sunyoto, Danang. 2019. *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Jakarta : Prenadamedia Groub University Press Yogyakarta.
- Waxley & Yukl (2018). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Alih Bahasa M. Shobaruddin (Kedua). PT. Rineka Cipta