

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Montong

Oleh :

Iwan Maulana*)
Budi Wahono)**
Khalikussabir*)**

Email : iwanfloos@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

In the management of human resources, it is always related to precedural policies and practices such as how to manage and regulate employees in the company to achieve the goals that have been set. This study aims to determine the effect of leadership style, reward and work environment on employee performance in Montong District. This type of research is quantitative. The population used was 50 respondents consisting of employees in Montong District. Determination of the number of samples used in this study is the census method with a sample of 50 respondents. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis used includes instrument test, classical assumption test, multiple linear regression hypothesis test and coefficient of determination using SPSS. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence between the variables of Leadership Style, Reward and Work Environment on Employee Performance in Montong District. While partially there is a positive influence between the variables of leadership style on the performance of employees in the Montong sub-district. Partially there is a negative influence between the Reward variable on the performance variable of the Montong District Employees. Partially there is a positive influence between work environment variables on the performance of employees in the Montong District.

Keywords : Leadership Style, Reward, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Pandemi COVID-19 telah membuat situasi bagi banyak orang menjadi serba sulit. Salah satu pihak yang mengalaminya adalah para mahasiswa semester akhir, terutama dalam proses pengerjaan skripsi. Sejak awal Maret 2020, berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar karyawan, meniadakan kegiatan ibadah, dan meminta masyarakat untuk tetap di rumah serta mengurangi aktivitas ekonomi di luar rumah. Dengan banyaknya instansi penyelenggara layanan publik yang membatasi layanan, menginisiasi layanan online bahkan sampai meniadakan pelayanan sementara, menjadi satu fenomena yang harus dilakukan. Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan

kurang baik. Menurut Mangkunegara (2014:09) kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel serta berorientasi. Camat Montong pada awal tahun 2022 mengeluarkan Perjanjian Kinerja. Berdasarkan isi dari Perjanjian Kinerja tersebut. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Montong ”.

Diketahui kinerja pegawai di Kecamatan Montong sudah cukup baik, namun mengingat pentingnya kinerja pegawai maka Kecamatan Montong senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan motivasi. Dari segi kemampuan pegawai diketahui jika pegawai di Kecamatan Montong mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, namun untuk meningkatkan kemampuan pegawai di Kecamatan Montong mengadakan pendidikan dan penelitian. Sedangkan dari segi motivasi kerja, diketahui jika untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Montong memberikan kompensasi di luar gaji seperti gaji ketiga belas, tunjangan hari raya serta penghargaan satyalencana sebagai bentuk motivasi positif. Bentuk motivasi negatif yang diterapkan adalah dengan melakukan pengawasan kepada pegawai serta memberikan sanksi kepada pegawai di Kecamatan Montong melakukan beberapa upaya yaitu pendidikan dan latihan, penegakan disiplin melalui hukuman serta peningkatkan kesejahteraan pegawai. Meski secara umum meningkatkan kinerja pada pegawainya, perlu adanya pembinaa pegawai secara berkesinambungan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007:448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Selain gaya kepemimpinan ada *Reward* yang dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12; dalam suak dkk, 2017). Pemberian *Reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban perlu diterapkan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi. Menurut Sumantri (2016), lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017); Fariski dan Wahyuati (2017), yaitu semakin membaiknya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat diketahui dari penelitian Citraningtyas dan Djastuti itu bahwa lingkungan kerja berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Adapun judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Montong”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, *Reward* dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai?. Sedangkan tujuan pada penelitian ini yaitu, Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *Reward* dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja

pegawai.

Tinjauan Teori Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ruky (2010:6) kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2009:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2005,299) mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau leadeship didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari parabawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Reward

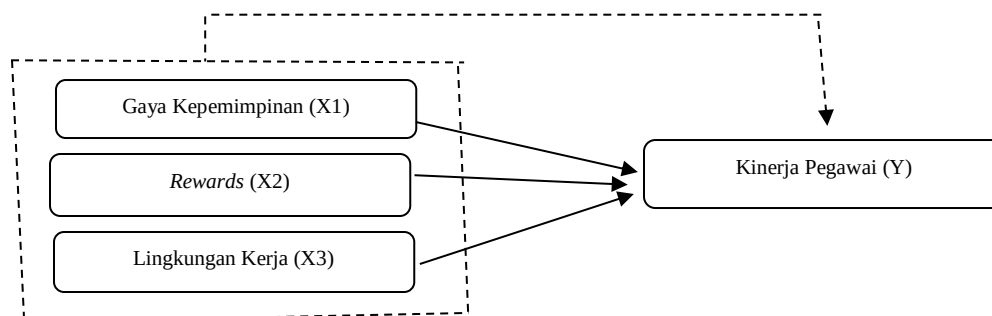
Menurut (Echolas dan Shadily, 2010:485) *Reward* dalam kamus bahasa Inggris artinya adalah ganjaran atau hadiah. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2010:17) *Reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sumantri (2016), lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian Menurut Iskandar (2008:54) Menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel penelitian, tentang teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut adalah kerangka konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

———— : Parsial
— — : Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan tinjauan teori diatas maka penelitian dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
H2 : Terdapat pengaruh simultan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
H3 : Terdapat pengaruh simultan variabel *Reward* terhadap variabel kinerja pegawai.
H4 : Terdapat pengaruh simultan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 50 responden yang terdiri dari pegawai di Kecamatan Montong. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:124) yang menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner pada pegawai di Kecamatan Montong.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja karyawan yang didasarkan dari kerangka-kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar. Indikator Menurut Stephen P Robbins dan Dessler dalam Prahartanto (2012), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab kerja
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain di sekitarnya. Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sikap
2. Kebiasaan
3. Watak
4. Kepribadian

Reward (X2)

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. indikator *Reward* Menurut Wilson dalam Koencoro (2013:2) yaitu :

1. Gaji dan Upah
2. Tunjang Karyawan
3. Promosi

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Indikator Lingkungan Menurut Nuryasinet al (2016) yaitu:

1. Penerangan tempat kerja
2. Keamanan
3. Pengaturan suhu udara
4. Kebersihan
5. fasilitas kantor

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Total Correlation	r _{Tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,596	0,2306	Valid
	Y2	0,520	0,2306	Valid
	Y3	0,587	0,2306	Valid
	Y4	0,704	0,2306	Valid
	Y5	0,465	0,2306	Valid
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,667	0,2306	Valid
	X1.2	0,636	0,2306	Valid
	X1.3	0,768	0,2306	Valid
	X1.4	0,747	0,2306	Valid
Reward	X1.1	0,610	0,2306	Valid
	X1.2	0,540	0,2306	Valid
	X1.3	0,694	0,2306	Valid
	X1.4	0,602	0,2306	Valid
LingkunganKerja	X1.1	0,632	0,2306	Valid
	X1.2	0,606	0,2306	Valid
	X1.3	0,705	0,2306	Valid
	X1.4	0,676	0,2306	Valid
	X1.5	0,742	0,2306	Valid

Sumber : data primer diolah 2022

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai hitung tiap variabel pada kolom total correlation lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Koefesien Alpha	Keterangan
1	Y	0,719	Reliabel
2	X1	0,780	Reliabel
3	X2	0,764	Reliabel
4	X3	0,766	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2022

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliabel, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *r Alpha* lebih dari 0.6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.141	7.079	Bebas Multikolinearitas
X2	0.690	1.450	Bebas Multikolinearitas
X3	0.690	1.450	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data olahan spss 2022

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 yang mana pada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) diperoleh 0,141, variabel X2 (*Reward*) sebesar 0,690, sedangkan variabel X3 (Lingkungan Kerja) di peroleh nilai 0,690. Nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) diperoleh 7,079 variabel X2 (*Reward*) sebesar 1,450, sedangkan variabel X3 (Lingkungan Kerja) di peroleh nilai 1,450. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi atau tidak adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0.742	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0.851	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0.267	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi karena nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Liner Berganda

Tabel 5 Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.710	12,841		1.769	.083
	Gaya Kepemimpinan	-1.210	.611	-.237	1.979	.000
	<i>Reward</i>	-.065	.253	-.032	-.255	.000
	Lingkungan Kerja	.162	.170	.119	.956	.000

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,22.71 + 0,1210 X_1 + -0,065 X_2 + 0,162 X_3$$

1. Konstanta sebesar 0,22,71 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja tidak ada maka kinerja pegawai bernilai positif. Koefisien regresi (b_1) menunjukkan nilai variabel (X_1) sebesar 0,1210 ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai meningkat.
2. Koefisien regresi (b_2) menunjukkan nilai variabel *reward* (X_2) sebesar -0,065 ini menyatakan bahwa *reward* terhadap kinerja Pegawai memiliki pengaruh negatif yang artinya apabila variabel *reward* meningkat maka kinerja pegawai turun.
3. Koefisien regresi (b_3) menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,162 ini menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif yang artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai menurun.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.161	4	64.040	4.680	.003 ^a
	Residual	752.689	55	13.685		
	Total	1008.850	59			

Sumber : data olahan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 6 output SPSS “anova” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan lingkungan kerja diterima. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.710	12.841		1.769	.083
	Gaya Kepemimpinan	-1.210	.611	-.237	1.979	.000
	Reward	-.065	.253	-.032	-.255	.000
	Lingkungan Kerja	.162	.170	.119	.956	.000

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Diketahui nilai signifikansi (sig) Variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,000. Karena nilai sig. < dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai. Nilai signifikansi (sig) Variabel reward sebesar 0,000. Karena nilai sig. > dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif antara variabel reward terhadap kinerja Pegawai. Nilai signifikansi (sig) Variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Karena nilai sig. < dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.116	1.488

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 8 diatas diketahui seluruh nilai adjusted R square ialah 0.116 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 11,6% terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan nilai 88,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) pada table anova lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan adanya pengaruh signifikansi antara variabel Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan Lingkungan Kerja pegawai di Kecamatan Montong. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohiyah (2020) tentang pengaruh gaya kepemimpinan *reward* lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BKD Malang. Bahwa Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen

organisasi berpengaruh signifikan Pada kinerja karyawan telah dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kecamatan Montong. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khairizah (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan di perpustakaan universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial reward berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di kecamatan Montong. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Arliamis (2017) tentang pengaruh *locus of control*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank tabungan Negara syariah cabang Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kecamatan Montong. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian wijaya (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten Musih Banyuwasin study kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten Nyusi Banyuwasin, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

1. Secara simultan adanya pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Montong.
2. Secara parsial adanya pengaruh positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Montong.
3. Secara parsial adanya pengaruh negatif antara variabel Reward terhadap variabel kinerja Pegawai Kecamatan Montong.
4. Secara parsial adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Montong.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Kecamatan Montong tidak mencakup semua, sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh Kecamatan Montong.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel Gaya kepemimpinan, reward, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Montong sedangkan masih banyak faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu diteliti.

Saran

1. Bagi Pemimpin di Kecamatan Montong, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dengan indikator pemimpin di Kecamatan Montong memiliki sikap ramah, disarankan kepada Pemimpin di kecamatan Montong untuk mempertahankan sikap ramahnya agar visi misi di Kecamatan Montong dapat terwujud.
2. Bagi Pemimpin di Kecamatan Montong, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dengan indikator mendapatkan penghargaan sesuai dengan kinerja. Dengan demikian, disarankan untuk memberikan penghargaan secara finansial maupun secara non finansial kepada pegawai atas suatu kinerjanya.
3. Bagi Pegawai di Kecamatan Montong, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator tempat kerja dilengkapi dengan fasilitas kantor yang mendukung. Dengan demikian, disarankan kepada pihak Kecamatan Montong untuk mempertahankan dan menjaga fasilitas kantor.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, di harapkan untuk menambah variabel- variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. RemajaRosdakarya, Bandung
- Ahmad S. Ruky. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, L (2017). *Pengaruh pelatihan Dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*.
- Efendy, R., Sjahruddin J., & Gani, M, (2017). *Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya*. E-Issn: 2442-4536. Jurnal Pro Bisnis. Vol. 9(2), 1-15.
- Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber*
- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry, 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA.
- Khairizah (2018) *Tentan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditam.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan Kesembilan. *pendekatan Andministrative dan Operasional*. Jakarta : Bumi Askara. Pengembanganny. CV. Andi Offset, Yogyakarta. Bangung,
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- P. Edi Sumantri, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas*, jurnal Pro Bisnis Vol 9 No. 2 Agustus 2016 1 ISSN : 1979 – 9268 e-ISSN : 2442 -4536.
- Prawirosentoso, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPEF Yogyakarta. *second Edition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robbins, Stephen. (2007) *Manajemen*. Edisi kedelapan, jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Badung: Alfabeta



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Sumantri, P.E. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas*. ISSN: 1979- 9268.

Iwan Maulana* Adalah Alumni FEB UNISMA

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA