

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Palas Lampung Selatan

Khil Wailmi¹, Trisnowati²

^{1,2,3}Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹ khil@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2025]

Revised [28 April 2025]

Accepted [30 April 2025]

KEYWORDS

Work Environment, Work Culture

Work, Leadership Style, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Peran SDM semakin nyata dalam semua persaingan (Siswanto & Hamid, 2017), SDM katakunci dalam mengerjakan organisasi, sehingga Menejemen Sumber Daya Manusia menjadi urgen dalam mengelola aparatur yang berkualitas. Topik penelitian ini mempertemukan keberadaan pegawai level bawah (kecamatan) dengan empat objek penelitian; lingkungan kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai (ASN-THL). Apakah lingkungan kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara silmultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan Jenis penelitian adalah deskripsi asosiatif berdasarkan metode survey, objek penelitian yang diurai dalam indikator-idikator sebagai intrumen untuk menjelaskan kontribusi responden. Uji korelasi parsial Lingkungan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), katergori keeratan **Sangat kuat**, Budaya Kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y), kategori keeratan **cukup Kuat /sedang**, Gaya Kepemimpinan (X3) dengan Kinerja Pegawai(Y), pada kategori keeratan **Rendah**. Secara simultan variabel Independen (X1,X2,X3), dengan variabel dependen (Y) katergori korelasi **Sangat Kuat**. Keberartian Hipotesis (H1): terima Ha tolak H0: berpengaruh signifikan. (H2): terima Ha ditolak Ho: berpengaruh signifikan. H3: terima Ha ditolak Ho: berpengaruh signifikan. Uji Hipotesis F (simultan): variabel X1, X2, X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (terima Ha ditolak Ho) Analisis regresi kontribusi X1 ke Y: berpengaruh Positif, X2 ke Y: berpengaruh positif, X3 ke Y: berengaruh Negatif dan konstantan negative. Koefisien Determinasi; 74,5% dipengaruhi oleh variable penelitian dan 26,5% dipengaruhi oleh faktor eksternal.

ABSTRACT

The role of HR is increasingly evident in all competitions (Siswanto & Hamid, 2017), HR is the keyword in driving the organization, so that Human Resource Management becomes urgent in managing quality apparatus. This research topic brings together the existence of lower-level employees (sub-districts) with four research objects; work environment, work culture, leadership style and employee performance (ASN-THL). Do the work environment, work culture and leadership style have a significant effect simultaneously and partially on employee performance at the Palas District Office, South Lampung Regency? The type of research is an associative description based on the survey method, the research object is broken down into indicators as an instrument to explain the contribution of respondents. Partial correlation test Work environment (X1) with employee performance (Y), the closeness category is Very strong, Work Culture (X2) with employee performance (Y), the closeness category is quite Strong / moderate, Leadership Style (X3) with Employee Performance (Y), in the Low closeness category. Simultaneously Independent variables (X1,X2,X3), with dependent variables (Y) in the Very Strong correlation category. Hypothesis Significance (H1): accept Ha reject H0: significant effect. (H2): accept Ha rejected Ho: significant effect. H3: accept Ha rejected Ho: significant effect. Hypothesis Test F (simultaneous): variables X1, X2, X3 have a significant effect on variable Y (accept Ha rejected Ho) Regression analysis of X1 contribution to Y: positive effect, X2 to Y: positive effect, X3 to Y: negative effect and negative constant. Determination Coefficient; 74.5% is influenced by research variables and 26.5% is influenced by external factors.

PENDAHULUAN

Dalam pandangan globalisasi Indonesia yang menganut system politik bebas aktif dalam hubungan internasional, maka wilayah Negara menjadi kawasan yang terbuka berinteraksi dengan internasional, dalam padangan liberalisasi perdagangan menjadi wilayah yang saling mempengaruhi, dimana masyarakat dibelahan dunia termasuk penduduk Indonesia menjadi daya tarik secara ekonomi yang akan terus berkembang kebidang lainnya. Sehingga dampak globalisasi secara tidak langsung akan mempengaruhi social ekonomi dan budaya suatu Negara. Ketidak seimbangan pengaruh asing dengan kekuatan dalam negeri akan menyebabkan kerugian pada neraca perdagangan dan eksistensi kedaulatan politik. Guna membentengi dari dampak globalisasi tersebut banyak langkah penyesuaian yang dilakukan oleh pemerintah agar perubahan sosial dapat mendorong produktivitas Negara.

Apakah perubahan politik (system politik) berdampak pada kehidupan kemasyarakatan atau perubahan social yang mempengaruhi sistem negara, terlepas dari sudut pandang tersebut yang paling penting adalah semestinya perubahan tersebut menjadi motivasi yang berguna dalam meningkatkan kinerja sosial masyarakat dan kinerja pemerintahan sebagai langkah kemajuan Negara, semakin

efektivitas kepemimpinan Nasional, maka good goovernence dapat memberikan kepuasan kepada masyarakatnya. Maka perlu mewujudkan menejemen pemerintahan yang efektif dan efisien dengan gaya kepemimpinan birokrasi yang produktif .

Untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi, perusahaan dan organisasi pemerintah, sumber daya manusia adalah kebutuhan utama. Pemerintah diharapkan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kemampuan mereka mencapai target dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu organisasi memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Pemimpin dan karyawan, pegawai adalah sumber daya yang dimaksud.(Siswanto & Hamid, 2017)

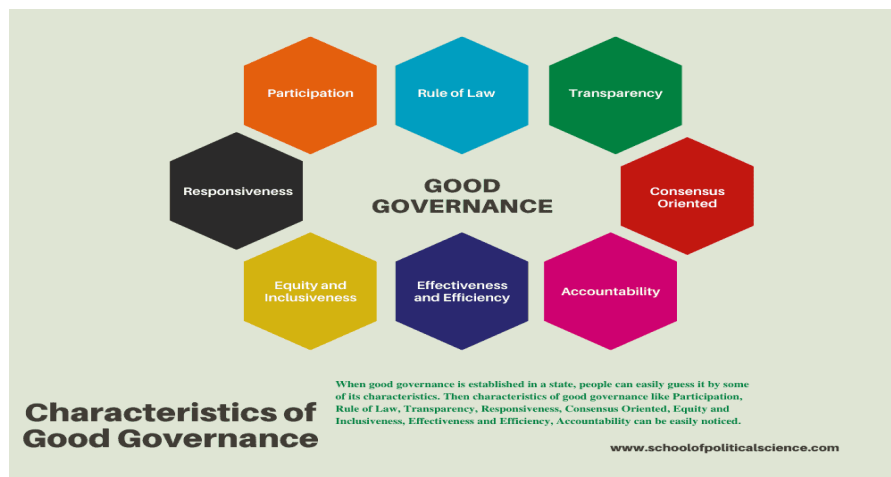
Pemimpin dalam suatu perusahaan dan umumnya dalam organisasi bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pemimpin meningkatkan motivasi karyawan, agar mencapai tujuan perusahaan. Salah satu pemimpin yang efektif adalah yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kematangan karyawannya. (Siswanto & Hamid, 2017)

Kepemimpinan memotivasi bagi peningkatan kinerja lembaga, meliputi peningkatan kualitas birokrasi, melalui efektivitas manajemen guna mencapai kinerja pegawai yang sesuai sehingga tujuan pembangunan atau tujuan kedinasan dapat tercapai.

Analogi yang mudah pada perusahaan yang berproduksi, kinerja organisasi dipengaruhi atau diukur berdasarkan kinerja karyawan yang pernah dicapai, seperti mencapai target, volume penjualan, omzet dan laba yang pernah dicapai sebagai kinerja perusahaan secara historis pada tahun-tahun sebelumnya. Sedangkan pada organisasi pelayanan publik oleh pemerintah dimana prosedur organisasi diatur berdasarkan standar administrasi Negara dan prosedur standar formal pelayanan pemerintah berdasarkan peraturan perundangan-undangan negara dan kebijakan pemerintah yang berjenjang dari pusat ke daerah. Maka kinerja pegawai dan kinerja lembaga dinas dari pusat sampai daerah berdasarkan pada pencapaian sasaran kinerja sebagaimana tugas pokok dan fungsi dari badan dinas bersangkutan.

Pada sistem Otonomi Daerah yang berbeda dengan system sentralisasi sebelumnya, maka efektivitas pengelolaan pemerintahan akan terlihat pada kemandirian mengelola potensi sumber daya Alam (SDA) dan sumber Daya Manusia (SDM) di daerah masing-masing. Maka kemampuan Daerah menjadi beragam. Tentang kemampuan daerah membangun, mengoptimalkan potensi SDA dan percepatan pembangunan ekonomi bagi kesejahteraan masyarakat. Maka peranan Pemerintah Daerah sampai Tingkat kecamatan sangat penting dalam melayani masyarakatnya demi mencapai tujuan Pembangunan Nasional, maka Evaluasi Kemampuan/Kinerja Penyelenggara Otonomi Daerah (EKPOD) atau Kinerja Pemerintah Daerah dinilai berdasarkan aspek pencapaian; “(1) Kesejahteraan masyarakat; (2) Pelayanan umum, dan (3) Daya saing daerah”. (Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, pasal 45)

Good government bercirikan pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik yang berkaitan erat dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/pelaksanaan dan pengawasan yang akan dicerminkan pada Pelayanan public yang lakukan, mampu ini memberikan pemahaman tentang kebutuhan, perubahan social, daya saing dan kemampuan menyelesaikan persoalan yang kadang timbul dimasyarakat, melalui menejemen pemerintahan yang baik kualitas aparatur (SDM) dapat jaga secara professional dalam fungsinya sebagai public service, kepercayaan masyarakat terhadap lembaga perintahan semakin baik jika karekter good govermen dapat dibangun berkesinambungan. Karekter tersebut meliputi prinsip-prinsip.



Gambar 1 Characteristics of Good Governance (Avijit Biswas, n.d.)

Partisipasi: Untuk pemerintahan yang baik, warga negara harus terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Ini melibatkan partisipasi masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan publik. Untuk pemerintahan yang baik, warga negara harus terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Ini melibatkan partisipasi masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan publik. *Rule of Law* (Aturan Hukum): Pemerintahan yang baik menekankan betapa pentingnya penerapan hukum secara adil dan konsisten. Keadilan dan perlindungan hak-hak individu dijamin oleh kepatuhan terhadap aturan hukum. *Transparansi*: mengacu pada proses pengambilan keputusan yang transparan. Pemerintah yang transparan memungkinkan orang untuk memahami dan mengawasi tindakan mereka. *Responsivitas*: Pemerintah yang responsif memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakat dengan cepat dan efektif. Ini mencakup komunikasi dua arah antara pemerintah dan warga negara. *Kesepakatan Berorientasi (Consensus Oriented)*: Pemerintahan yang baik membantu berbagai pemangku kepentingan mencapai kesepakatan dan konsensus. *Keadilan dan Inklusivitas (Equity and Inclusiveness)*: Pemerintah yang menghormati perbedaan pendapat menciptakan lingkungan yang inklusif. *Effectiveness and Efficiency* (Avijit Biswas, n.d.)

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Di lingkungan pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Palas, kabupaten Lampung Selatan, kinerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan. Untuk itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat diimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan kualitas pelayanan.

Lingkungan Kerja adalah salah satu aspek yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, fasilitas, dan suasana kerja yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja.

Budaya Kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja mencakup nilai, norma, dan perilaku yang diterima dan dipraktikkan dalam organisasi. Budaya kerja yang positif, seperti adanya dukungan tim dan komunikasi yang baik, dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif atau tidak mendukung dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

Gaya Kepemimpinan adalah faktor lain yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang kurang efektif, di sisi lain, dapat menyebabkan ketidakpuasan, konflik, dan rendahnya produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari ketiga faktor tersebut lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Palas, Lampung Selatan. Memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan bagi pengelola kantor kecamatan untuk merancang strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Teori Manajemen

Sebelum berbicara tentang manajemen sumber daya manajemen, adalah penting untuk mendapatkan pemahaman awal tentang manajemen. Menurut Stoner, yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2001), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Seperti yang disebutkan sebelumnya, manajemen adalah suatu proses yang digunakan untuk sumber daya lainnya. Untuk mencapai sasaran tersebut, diperlukan tindakan. Menurut beberapa ahli, manajemen adalah gabungan dari ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui tindakan yang dilakukan oleh orang lain. Dalam hal ini, tindakan seseorang dilakukan dengan bantuan orang lain, sehingga tidak dapat dilakukan oleh satu orang.

Manajemen harus dilakukan dengan bakat kepemimpinan dan pengetahuan tentang fungsi-fungsi manajemen. Fungsi pertama dalam proses manajemen adalah perencanaan, karena perencanaan menentukan awal keberhasilan proses manajemen. Fungsi kedua Pengorganisasian: Pengorganisasian adalah pembagian pekerjaan organisasi sesuai dengan bidang kemampuan masing-masing. Organisasi memungkinkan koordinasi. Fungsi ketiga Pengarahan, pengarahan bertujuan untuk mendorong anggota kelompok atau pegawai untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ke empat Pengawasan, pengawasan adalah untuk melihat dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana, memperbaiki kesalahan, dan kembali ke sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut Susilo Martoyo(2000), manajemen adalah "Bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, penginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planing), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controning).

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa:1) Manajemen adalah suatu seni, yang mencakup kemampuan dan keterampilan individu.2) Manajemen adalah suatu proses, yaitu cara sistematis untuk melakukan suatu perusahaan.3) Manajemen mengandung tujuan yang harus dicapai melalui rencana, organisasi, staf, pengarahan, dan pengendalian, yang dikenal sebagai fungsi-fungsi manajemen.

Manajemen Kepegawaian

Suatu organisasi yang baik juga terdapat manajemen yang baik dan keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam hal pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan, tidak anomali dengan pegawai pada organisasi pemerintah sebagai pegawai negeri sipil. Menurut Undang-undang Nomor 34 tahun 1999, Pasal 1 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, manajemen pegawai negeri sipil adalah "seluruh upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Salah satu tanggung jawab manajemen kepegawaian adalah untuk melaksanakan tugas-tugas yang secara garis besar telah ditetapkan secara kedinasaan berdasarkan undang-undang dan peraturan yang digaris secara kedinasaan harus dilakukan untuk mendapatkan, memelihara, dan membina karyawan ke arah suasana kerja yang menyenangkan dengan syarat kerja yang memuaskan. Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Karena mereka adalah tumpuan harapan untuk kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan mencerdaskan anak bangsa, sangat penting untuk memberikan perhatian khusus kepada Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, Pasal 1, yang telah diubah oleh Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karenanya setiap Pegawai Negeri Sipil; Dituntut ;Mentaati peraturan perundangan-undangan, yang berarti bahwa berbagai aktivitas kerja didasarkan pada kebijakan pemerintah. Mentaati peraturan kedinasaan, yang berarti bahwa kegiatan dan sikap Pegawai Negeri Sipil berdasarkan ketentuan kedinasaan. Bentuk dan jenis perintah akan berbeda untuk unit kerja atau instansi yang memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda. Ketaatan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat berarti bahwa pegawai adalah tumpuan masyarakat untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan mudah diakses. Mentaati ketentuan jam kerja berarti bahwa setiap instansi akan memiliki jam kerja yang berbeda karena tugas pokok dan fungsinya atau karena kondisi. Bersikap sopan adalah sarana utama bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menerapkan kedisiplinan. Oleh karena itu, hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena kepribadian menentukan sikap.

Pegawai Faktor Produksi

Tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan, kantor pemerintah, yayasan, dan badan amal lainnya untuk mencapai tujuan mereka. Tidak diragukan lagi, tenaga kerja memainkan peran penting dalam kegiatan organisasi. Meskipun alat modern seperti komputerisasi dan otomatisasi telah digunakan untuk mendukung kegiatan, sumber daya manusia tetap menjadi komponen yang mengkodekan pekerjaan. Baik dalam industri jasa maupun produksi riil. Latar belakang pendidikan dan keahlian sering dikaitkan dengan kualitas SDM. Dalam proses produksi, keahlian seseorang akan sangat membantu. SDM akan mendapatkan manfaat dari pendidikan tertentu dan pengalaman menghadapi tantangan untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, tenaga kerja berkualitas sangat penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia memiliki kreativitas dan semangat kerja yang tidak dimiliki oleh mesin. Sumber daya manusia ini akan memiliki kemampuan untuk menangani tugas yang lebih fleksibel, efektif, dan berhasil dibandingkan dengan faktor produksi lainnya yang masif.

Mencari SDM yang memiliki kemampuan untuk memenuhi uraian pekerjaan yang diharapkan menjadi tantangan saat merekrut. Rekrutmen yang berhasil akan membantu organisasi mencapai tujuan dan mengurangi biaya. Sebaliknya, tenaga kerja yang buruk akan membebani organisasi, menyebabkan pemborosan, dan meningkatkan biaya. Dalam situasi seperti ini, MSDM diperlukan untuk mengurangi perbedaan antara biaya tenaga kerja dan kinerja karyawan. Sangat penting bagi tenaga kerja di lembaga pemerintah atau organisasi formal lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar pelayanan

yang baik. Pelayanan yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat pada pemerintah dan mendorong kemajuan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan memajukan kesejahteraan umum secara keseluruhan.

Kepemimpinan

Dipahami umum bahwa asal kata "kepemimpinan" berasal dari kata "pimpin", yang berarti bimbingan atau tuntun, kemudian dari kata "memimpin", yang berarti membimbing atau menuntun, dan akhirnya dari kata benda "pemimpin", yang berarti sebagai orang yang memimpin atau membimbing atau menuntun. Jadi, "kepemimpinan" mengacu pada kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk mencapai tujuan mereka. Dalam beberapa kasus, kata "kepemimpinan" dapat diartikan sebagai terjemahan dari kata "manajemen", yang berarti sebagai orang yang menjalankan organisasi atau yang mengelolanya. Selain itu, ada orang yang mengartikan "kepemimpinan" sebagai "tata pimpinan" untuk membedakan arti manajemen sebagai kepemimpinan. Sebaliknya, perbedaan antara kepemimpinan dan pemimpin sangat jelas karena keduanya berasal dari kata "management" dan "leader". Menurut Pamuji dalam Harbani Pasolong, pengertian "kepemimpinan" menunjukkan kemampuan individu, yaitu kemampuan memimpin, sedangkan pengertian "manajemen" menunjukkan sistem dan mekanisme kerja (Harbani Pasolong, 2007; 107). Oleh karena itu, definisi kepemimpinan dalam tesis ini berarti leadership, sebagai kepemimpinan. Kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok adalah definisi kepemimpinan, menurut Miftah Thoha (2004:264). Jadi, kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan kelompok. Sebaliknya, James L. Gibson (Harbani Pasolong: 2007; 110) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan, menunjukkan bahwa gaya memimpin memberikan dampak pada kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan

Dalam pekerjaan mereka sebagai pimpinan, setiap pimpinan memiliki kepribadian yang berbeda, meskipun dalam lembaga yang sebanding. Gaya kepemimpinan setiap pimpinan menentukan cara mereka memimpin. Dalam kenyataannya, sangat sulit untuk membedakan perbedaan gaya kepemimpinan tersebut melalui pengamatan sederhana, terutama dalam hal penerapan strategi kepemimpinan yang dipelajari dari bangku pendidikan. Namun demikian, gaya kepemimpinan sebenarnya berasal dari sifat kepribadian seseorang. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tertentu memiliki karakteristik yang termasuk dalam kategori keperibadian tertentu.

Menurut Veithzal Rivai dkk. (2009:42), "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai, dan menurut Sukanto Reksohadiprojo dkk. (2000:296), Gaya kepemimpinan (style leader) adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Dalam hal ini dapat dibedakan dalam tiga gaya kepemimpinan umumnya disebut sebagai gaya otokrasi, demokratis, dan laissez-faire.

Menurut Thoha (2007: 64), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sejauh mana seorang pemimpin berkomunikasi satu arah dengan bawahannya dikenal sebagai perilaku mengarahkan dan mendukung dalam kaitannya dengan perilaku pemimpin ini. Sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah mendengar, berinteraksi, dan sebagainya disebut sebagai perilaku mendukung. Kedua kegiatan tersebut biasa dilakukan oleh seorang pemimpin, sehingga disebut sebagai gaya kepemimpinan dasar. Banyak orang berbicara tentang gaya kepemimpinan. Namun, ada dua jenis kepemimpinan ekstrim, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, yang dianggap bergantung pada kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keterlibatan pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu pola perilaku manajemen profesional yang dirancang untuk memadukan minat dan usaha pribadi serta organisasi untuk mencapai tujuan menurut Kartini Kartono (2006: 27). Ada tiga jenis kepemimpinan, yaitu: Kepemimpinan Autoritarian (Authoritic). Pemimpin jenis ini memiliki ciri-ciri berikut: a. Tidak memperhatikan kebutuhan bawahan, b. Lebih fokus pada penyelesaian tugas, c. Atasan menetapkan semua aktivitas, dan d. Komunikasinya hanya satu arah, yaitu ke bawah. Kepemimpinan Partisipatif (Demokrat) Ciri pemimpin ini adalah sebagai berikut: a. Melibatkan bawahan dalam perencanaan atau pengambilan keputusan b. Memberikan perhatian yang lebih besar kepada bawahan dalam mencapai tujuan organisasi c. Menekankan dua hal: bawahan dan tanggung jawab mereka.

Kepemimpinan Laissez-Faire adalah seperti berikut: a. Membiarkan bawahan mengatur dirinya sendiri b. Manajer hanya bertanggung jawab atas kebijaksanaan dan tujuan umum c. Bawahan memiliki

kebebasan untuk mengambil keputusan yang relevan dan mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap penting. Ada tiga pola dasar, menurut W.J. Reddin dalam artikelnya *"What Kind of Manager"*, yang dikutip oleh Wahjosumidjo (Departemen P&K, Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai, 1982), sebagaimana dikutip oleh Kartini Kartono (2006: 34). Pola-pola ini mencakup: 1) Berorientasi pada tugas (task orientation), 2) Berorientasi hubungan kerja (relationship orientation). 3) Berorientasi hasil yang efektif (effectiveness orientation).

METODE PENELITIAN

Analisis Kualitatif

Analisis deskriptif–kualitatif merupakan suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang di teliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan responden yang sebenarnya. Menurut M. Nasir (2005) bahwa tujuan deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat – sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini yang dimaksud analisis deskrip kualitatif adalah berkaitan dengan data responden sebagai subjek penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan pembahasannya dengan cara uji statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variable penelitian dengan angka dan melakukan analisis dan dengan prosedur statistik (indrianto dan supomo,2012)

Analisis Regresi Linier Berganda

Kegiatan pengolahan data dengan melakukan tabulasi terhadap kuesioner dengan memberikan dan menjumlahkan bobot jawaban pada masing masing pertanyaan untuk masing masing variable. Analisis data menggunakan Teknik Statistic Multiple Regression untuk menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen, yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, kemudian di lakukan pengecekan dengan melakukan plot data untuk melihat adanya data linier atau tidak linier. Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y : variabel dependen
a : bilangan konstanta
b1 : koefisien regresi variabel x1
b2 : koefisien regresi variabel x2
x1 : variabel independen x1
x2 : variabel independen x2
e : gangguan
(Sugiyono,2010:275)

Analisis Korelasi berganda.

Untuk mengetahui lingkungan kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan, penulis menggunakan rumus koefisien korelasi berganda :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Koefisien determinasi (Adjusted R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variable – variable independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Oleh karena itu, pada penelitian ini R Square (Adjusted R2) karena disesuaikan dengan jumlah variable yang digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Korelasi Product Moment, dianalisis dengan memakai program IBM SPSS Version 26.00. Dalam analisis validitas, apa bila item dikatakan valid pasti Raliabel. Untuk mengetahui tingkat validitas perhatikan angka pada *Corrected Item-Total Correlation* yang berisikan korelasi antar skor item dengan skor total (r -hitung) dibandingkan dengan nilai r -tabel atau (r -hitung $>$ r -tabel) (Riduwan 2007:353).

Validitas item indicator variabel Lingkungan Kerja (X1)

Analisis validitas pada penelitian ini dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,05$, $n=31$. maka r -tabel = 0,355, dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap r -table (r -tabel=0,355), diketahui dari semua item instrument antara item1 s.d item5 untuk indicator variabel lingkungan kerja (X1) adalah valid.

Table 1 Uji Validitas item Instrument Variabel X1 (Item-Total Statistics)

item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	38.64	25.239	0.854	0.749
item2	38.52	25.758	0.763	0.760
item3	38.55	27.631	0.644	0.785
item4	38.76	24.377	0.855	0.739
item5	39.18	26.778	0.499	0.787
Total	21.52	7.945	1.000	0.831

Sumber: output SPSS IBM 26

Tabel 2 Validitas indicator Variabel x1

Item	Corrected Item-Total Correlation	r Table α 0,05 n 31	Keterangan
item1	0.854	0.355	Valid
item2	0.763	0.355	Valid
item3	0.644	0.355	Valid
item4	0.855	0.355	Valid
item5	0.499	0.355	Valid

Sumber: Output SPSS IBM 26 diolah

Validitas item indicator variabel Budaya Kerja (X2)

Analisis validitas pada penelitian ini dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,05$, $n=31$ maka r -tabel=0,355. Dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap r -table (r -tabel=0,355), diketahui semua item instrumen, yaitu item1 s.d item 5 untuk indicator variabel Budaya Kerja (X2) adalah valid.

Table 3 Uji Validitas item Instrument Variabel X2 (Item-Total Statistics)

item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	43.68	62.159	0.725	0.741
item2	44.03	60.632	0.631	0.738
item3	44.03	61.966	0.540	0.748
item4	44.03	59.832	0.686	0.732
item5	44.29	57.746	0.723	0.721
item6	43.58	62.118	0.413	0.758
total	23.97	17.899	1.000	0.766

Sumber: Output SPSS IBM 26

Tabel 4 Validitas indicator Variabel X2

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-table α 0,05 n 31	Keterangan
item1	0.725	0.355	Valid
item2	0.631	0.355	Valid
item3	0.540	0.355	Valid
item4	0.686	0.355	Valid
Item5	0.723	0.355	Valid
Item6	0.413	0.355	Valid

Sumber: output SPSS IBM 26 diolah

Validitas item indicator variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 5 Uji Validitas item Instrument Variabel X3 (Item-Total Statistics)

item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	27.71	29.613	0.643	0.736
item2	27.71	30.546	0.549	0.755
item3	27.97	27.832	0.712	0.712
item4	27.26	29.998	0.462	0.765
total	15.81	9.428	1.000	0.647

Sumber: output SPSS IBM 26.00

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X3

Item	Corrected Item-Total Correlation	r Table α 0,05 n 31	Keterangan
item1	0.643	0.355	Valid
item2	0.549	0.355	Valid
item3	0.712	0.355	Valid
item4	0.462	0.355	Valid

Sumber: output SPSS IBM 26.00 diolah

Validitas item indicator variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis validitas pada penelitian ini dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,05$, $n=31$ maka r-tabel = 0,355. Dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap r-table (rtabel=0,355), diketahui semua item instrumen, (item1 s.d item5) untuk indicator variabel kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

Tabel 7 Uji Validitas item Instrument Variabel Y (Item-Total Statistics)

item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	39.58	26.252	0.673	0.765
item2	39.65	25.237	0.781	0.748
item3	39.61	24.512	0.827	0.737
item4	39.58	27.452	0.499	0.786
item5	39.58	26.252	0.673	0.765
item6	22.00	7.933	1.000	0.814

Sumber: output SPSS IBM 26

Reliabilitas

Tabel 8 reliability Statistics Lingkungan Kerja (Reliability Statistics)

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.808
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	0.662
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			0.890
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.942
	Unequal Length		0.942
Guttman Split-Half Coefficient			0.774
a. The items are: item1, item2, item3.			
b. The items are: item4, item5, Total.			

Sumber: output SPSS IBM 26.00

Reliability Statistik variabel Budaya Kerja (X2)

Tabel 9 Reliability Statistics Budaya Kerja (Reliability Statistics)

Factor Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.739
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	0.596
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			0.862
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.926
	Unequal Length		0.927
Guttman Split-Half Coefficient			0.810
a. The items are: item1, item2, item3, item4.			
b. The items are: item4, item5, item6, total.			

Sumber: output SPSS IBM 26.00

Reliability Statistik variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 10 Reliability Statistics Gaya Kepemimpinan (Reliability Statistics)

Tabel 10 Reliability Statistics Saya Reperemimpinan (Reliability Statistics)			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.705
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	0.593
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			0.799
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.889
	Unequal Length		0.892
Guttman Split-Half Coefficient			0.841

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil Analisis regresi Linier Berganda diperoleh persamaan matematika yang menyimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa variabel X1, X2, berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) positif dan berpengaruh X3 secara negatif. Secara parsial nilai korelasi antara Lingkungan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), dalam kategori keeratan hubungan Sangat Kuat. Nilai korelasi antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai, dalam kategori keeratan hubungan cukup Kuat/ sedang, Nilai korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai, berada pada kategori keeratan hubungan Rendah. Secara simultan sebagai Nilai korelasi antara Lingkungan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Gaya kepemimpinan (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada interval koefisien korelasi dalam kriteria keeratan hubungan Sangat Kuat Hipotesis variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diketahui terima H_a tolak H_0 : terdapat pengaruh signifikan : [sig 0,000 < 0,05] : Tolak H_0 . Hipotesis variabel Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: Maka terima H_a ditolak H_0 : Ada pengaruh signifikan. [sig 0,000 < 0,05]: terima H_a . Hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a ditolak H_0 : Ada pengaruh signifikan. [sig 0,000 < 0,05] : terima H_a . Uji Hipotesis F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka terima H_a ditolak H_0 : Ada pengaruh signifikan. [sig 0,000 < 0,05] : Terima H_a .

Saran

Hasil analisis pernyataan responden terhadap gaya kepemimpinan pada indikator Pegawai dan kontrol, kepemimpinan camat dianggap sebagai gaya otoriter, yang umumnya bercirikan mengandalkan kekuasaan yang sah/ formal berdasarkan peraturan yang kaku dan perintah yang jelas. Menggunakan "kekuasaan legal" dan percaya pada struktur hierarkis yang ketat. Menuntut kepatuhan mutlak dari bawahannya dan cenderung tidak memberi ruang bagi diskusi atau keragaman pendapat. (Max Weber:1947). jika terdapat ciri-ciri yang digambarkan oleh Max Weber tersebut selaku pemimpin, Maka disarankan secara dinamis diperhalus dan disesuaikan dengan kondisi melalui komunikasi yang baik agar tidak terjadi konflik vertikal.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2001). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asnawi, S. (2009). *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta:
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guideline*. London: Kogan Page.
- Arikunto, Suharsini, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta; PT Rineka Cipta
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4th ed.). Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1990). "A Theory of Performance". Dalam Schmitt, N., & Borman, W. C. (Eds.), **Personnel Selection in Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 687-732.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management** (12th ed.). Boston: Pearson.
- Dessler, G. (2008). *Personnel management*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (11th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2006). **Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Grivin, R.W. & Ebert, R.J. (1996). *Business*. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review.
- Herzberg, F. (1968). **One More Time: How Do You Motivate Employees?** Harvard Business Review.
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung

- Harbani Pasolong: 2007, Teori Admnistasi Publik penerbit Alfabeta Bandung
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (10th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Sage Publications
- Jewell & Siegall, M. (2009). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan
- Ln ri, dr. H. S. B. Y. (2008). *Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 6 tahun 2008 tentang pedoman evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah*.
<https://www.bphn.go.id/data/documents/08pp006.pdf>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). *Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates*. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Ln ri, dr. H. S. B. Y. (2008). *Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 6 tahun 2008 tentang pedoman evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah*.
<https://www.bphn.go.id/data/documents/08pp006.pdf>
- Sutrisno, Edy,. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, E.** (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Kencana Prenada Media Group.
- Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Penerbit Liberty Jogjakarta
- Suliyanto, Dr, 2011, *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi*, penerbit Andi Yogyakarta
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings*. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.
- Sutrisno, Edy,. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. BPFE, Yogyakarta.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- T. Sirait, Justine, dra, MBA-T : 2006; *Mamahami aspek-aspek pengelolaan SDM dalam Organisasi*, penerbit PT Grasindo Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2004 ; *Perilaku organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, FISIPOL Universitas Gadjah Mada, penerbit Rajawali Press PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Prabu Mangkunegara, AA Anwar, Dr,M.Si,2008, *Prilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit PT Refika Aditama Bandung
- Republik Indonesia , 2008 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, pasal 45
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Reksohadiprdjo,Sukanto dkk, 2000, *Organisasi Perusahaan, teori, struktur dan Prilaku*,Edisi 2 Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Yogyakarta
- Riduwan, Dr, MBA .2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Riduwan DR, MBA. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta Bandung
- 2009, *Pengantar Statistik Sosial*, penerbit Alfabed Bandung
- Republik Indonesia , 2008 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, pasal 45
- Tjahya supriatna ,andi pitono, s. R. D. K. (2020). Efektivitas penempatan aparatur sipil negara (asn) dalam meningkatkan kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah (bkpsmd) kota ternate provinsi maluku utara. *Visioner: jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12 No 2. <https://doi.org/ol 12 No 2> (2020): Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia
- Tjokroamidjojo (1988) <http://reviewt.blogspot.com/2008/02/14>
- Miftah Thoha ;2004: *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*, penerbit Rajawali Press PT Raja Grafinda Persada Jakarta.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mangkunegara, A. P.** (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, 2002, www.google.co.id
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, R. N. A. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol 4, No 1 (2019). <https://doi.org/DOI : 10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice (8th ed.)*. Sage Publications.

Usman, Husaini, 2011, Manajemen teori dan praktik dan riset pendidikan, penerbit PT Bumi Aksara Jakarta Timur

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). *Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit.* Personnel Psychology.

Oldham, G. R., & Brass, D. J. (1979). *Employee Reactions to an Open-Plan Office: A Naturally Occurring Quasi-Experiment.* Administrative Science Quarterly.

Oldham, G. R., & Brass, D. J. (1979). *Employee Reactions to an Open-Plan Office: A Naturally Occurring Quasi-Experiment.* Administrative Science Quarterly.

Vischer, J. C. (2008). *Towards an environmental psychology of workspace: How people are affected by environments for work.* Architectural Science Review.

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. Pearson Education