

**HUBUNGAN KERJA SAMA, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN,
BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KELURAHAN
WURYOREJO KECAMATAN WONOGIRI
KABUPATEN WONOGIRI**

NASKAH PUBLIKASI



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen**

Oleh :

**Anhar Bryan Adhitya
NIM C0118056**

**Pembimbing 1 : Drs. Laksono Sumarto, MM
Pembimbing 2 : Drs. Syahri Alhusin, M.S**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
2022**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Hubungan Kerja Sama, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Kerja
Dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri
Kabupaten Wonogiri
Nama : Anhar Bryan Adhitya
NIM : C0118056

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 10 Agustus 2022



Anhar Bryan Adhitya



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN *PEER REVIEWER*)**

Judul : Hubungan Kerja Sama, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Kerja
Dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri
Kabupaten Wonogiri
Nama : Anhar Bryan Adhitya
NIM : C0118056

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan
dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya
ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan

Pembimbing II

Drs. Syahri Alhusin, M.S
NIDN : 0628016201

Surakarta, 10 Agustus 2022
Pembimbing I

Drs. Laksono Sumarto, M.M
NIDN : 0622125906



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Hubungan Kerja Sama, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Kerja
Dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri
Kabupaten Wonogiri
Nama : Anhar Bryan Adhitya
NIM : C0118056

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji pada hari / tanggal : 10 Agustus 2022

Ketua Penguji : Dra. Wijastuti, MM

Sekretaris : Drs. Suharyoko, M. Si

Anggota : Drs. Laksono Sumarto, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dra. Sri Wijastuti, MM.
NIDN : 0608106401

Ketua Program Studi Manajemen

Kurniawati Darmaningrum, SE. M.M.
NIDN : 0621019302

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Zainal, 2015: 116). Penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang mempengaruhinya (Supardi, 2010 dalam Yuniartin, 2019). Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Fadlilah dan Mirwan (2019), serta Marpaung (2014) antara lain: (1) Kerja sama, merupakan kegiatan kelompok kerjasama yang baik dalam kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan; (2) Gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pimpinan kepada bawahan atau pegawai dalam rangka proses kepemimpinannya; (3) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban; (4) Budaya Kerja adalah nilai-nilai luhur yang dianut dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Identifikasi Masalah

Lingkungan Kerja, kepemimpinan dan budaya kerja tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi pemerintah juga dalam meningkatkan kinerja pegawai kelurahan. Adapun organisasi pemerintah satu di antaranya adalah Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.

Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri adalah lembaga pemerintah di tingkat bawah yang pekerjaannya ikut menjalankan roda pemerintahan dan memberikan informasi serta pelayanan kepada masyarakat. Kerja sama, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya kerja tidak hanya diperhatikan oleh

pemerintah pusat, melainkan di tingkat bawahpun selalu diupayakan agar keempat variabel tersebut berjalan secara baik, mengingat banyaknya kendala yang ada di tingkat bawah seperti kompensasi yang tidak memadai, kurangnya sarana dan prasarana kerja serta rendahnya kesadaran akan kerja yang produktif.

3. Tujuan Khusus Penelitian

- mengetahui kuat lemahnya hubungan kerja sama dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
- mengetahui kuat lemahnya hubungan lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
- mengetahui kuat lemahnya hubungan kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
- mengetahui kuat lemahnya hubungan budaya kerja dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
- mengetahui variabel yang paling berkorelasi kuat dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri

4. Manfaat Penelitian

- Manfaat Akademisi
Digunakan sebagai tambahan khasanah keilmuan bidang sumberdaya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- Manfaat Bagi kantor kelurahan terkait
Digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya kerja pegawai.
- Bagi Pihak lain
Digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya berhubungan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya kerja

dalam meningkatkan kinerja pegawai keseluruhan.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja Pegawai

Kinerja bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung hingga hasil yang dicapai dari pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017:64) definisi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Armstrong dan Baron (2016: 228) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2013: 117) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Afipuddien dan Sugiyono (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*); 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*); 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*); 4) Kerjasama (*Teamwork*); 5) Kreativitas

(*Creativity*); 6) Inovasi (*Inovation*); dan 7) Inisiatif (*initiative*);

Robbin (2015) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Tanggung Jawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif. Badriyah (2017: 130) penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan, secara garis besar, manfaat utama penilaian kinerja yaitu: 1) Evaluasi terhadap tujuan organisasi; dan 2) Pengembangan tujuan organisasi

b. Kerja Sama

Sopiah (2012: 31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi maupun perusahaan. Robbins dan Judge (2013:466) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Allen (2011: 21) pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim sangat jelas.

Dewi Sandra (2015: 14) menyebutkan variabel kerjasama tim meliputi: 1) Mau bekerjasama; 2) Mengungkapkan harapan yang positif; 3) Memberikan dukungan; dan 4) Membangun semangat kelompok. Faktor-faktor yang mendasari perlunya dibentuk tim-tim tertentu dalam suatu perusahaan adalah (Tjiptono dan Anastasia, 2014:165-166) : 1) a)

Pemikiran dari 2 orang atau lebih cenderung lebih baik daripada pemikiran satu orang saja; 2) Konsep sinergi ($1+1>2$), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual); 3) Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu; dan 4) Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kegiatan manusia dalam melakukan aktivitas ditempat bekerja. Nitisemito, (2015:183), mengemukakan lingkungan kerja, yaitu: merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya

Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2017: 02), mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja, yaitu: keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja bekerja secara optimal sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya yaitu: 1) Tempat Kerja yang Sesuai dengan Manusia; 2) Kondisi Lingkungan Kerja meliputi : (a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja ; (b) Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja; (c) Kelembaban di Tempat Kerja ; (d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja ; (e) Kebisingan di Tempat Kerja ; (f) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja ; (g) Tata Warna di Tempat Kerja ; (h) Dekorasi di

tempat kerja ; (i) Musik di Tempat Kerja ; (j) Keamanan di Tempat Kerja

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam Sanusi dan Sobry (2014: 15), "Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya." Stogdill menyatakan bahwa, "Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya."

Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (dalam Suwatno dan Doni, 2016: 159) adalah: 1) *idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut; 2) *inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya; 3) *intellectual simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya; dan 4) *individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

e. Budaya Kerja

Schein (2014:17), budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Nawawi (2013: 40), adalah kebiasaan yang dilakukan berulang

ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja yang terbentuk secara positif bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga tersebut namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing masing.

Faktor yang mempengaruhi budaya kerja meliputi: 1) perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai; 2) seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuh kembangkan rasa memiliki dari para pegawai; 3) budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun; 4) budaya luar, didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya; 5) menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai; 6) mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan; 7) keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja

kepada para bawahannya; 8) proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan; 9) Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif. Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

Indikator Budaya Kerja menurut Nurhadijah (2017) meliputi: 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko; 2) Perhatian Terhadap Detail; Konsistensi; dan Perlibatan Organisasi memberdayakan karyawan; 3) mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya.

f. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang handal sebagai penentu kelangsungan hidup organisasi adalah penggerak utama agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga untuk mendapatkannya, SDM dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi. Semua kegiatan yang telah disiapkan dan direncanakan oleh organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang handal. Kasmir (2016:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan.

Dukungan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang harus proposional dengan beban kerja yang telah dirancang, sehingga tidak terjadi kekurangan ataupun kelebihan sumber daya manusia, demikian juga dengan kualitas sumber daya manusia harus

memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

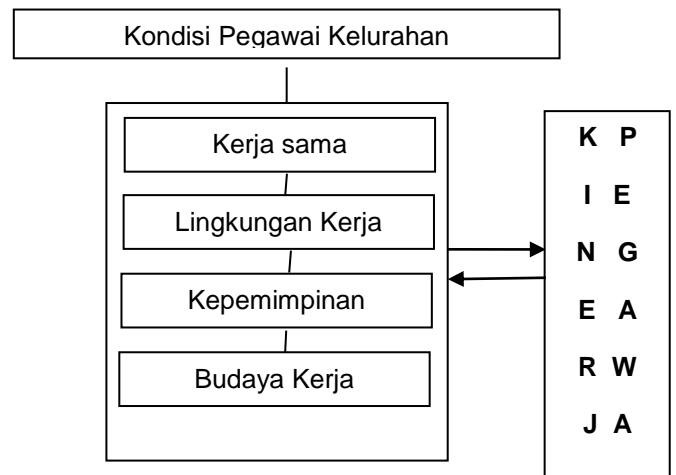
Menurut Sumarsono (2003:4) definisi sumber daya manusia memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah pertama merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah di tentukan agar menghasilkan barang atau jasa. Kemudian yang kedua adalah Sumber daya manusia masih terkait dengan hal yang pertama dimana manusia yang mampu bekerja kemudian menghasilka sebuah jasa dari usaha kerjanya tersebut. Bisa bekerja artinya mampu melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau kata lain adalah suatu kegiatan tersebut yang bisa menghsilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan serta masyarakat. Menurut Hasibuan (2012:244) pengertian sumber daya manusia kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Menurut Wirawan (2015:18) dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Hal senada disampaikan oleh Soegoto (2014:306) memberi pengertian sumber daya manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi.

Jadi, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia elemen utama organisasi atau perusahaan yang menjadi unsur sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Kerangka Pemikiran

Secara geometrik kerangka pemikiran di atas dapat penulis

gambarkan dengan model grafis, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

→ Menunjukkan saling berhubungan

3. Hipotesis

- Diduga terdapat hubungan positif dan signifikan kerja sama dengan kinerja pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
- Diduga terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
- Terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
- Terdapat hubungan positif dan signifikan budaya kerja dengan kinerja pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
- Variabel budaya kerja yang paling berkorelasi kuat dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri

C. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri melalui tahap persiapan, rancangan penelitian,

pengumpulan dokumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan dan pengolahan data, serta penulisan laporan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menganalisis data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2017: 4).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai keseluruhan subyek penelitian apabila seseorang penulis ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2016: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri ada sebanyak 22 pegawai kelurahan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan dipakai (Arikunto, 2016: 117) Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang sehingga semua anggota populasi dapat sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 22 orang pegawai.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meliputi: 1) observasi; 2) angket; 3) studi pustaka; dan 4) dokumentasi.

5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dan kisi-kisi variabel digunakan dalam penelitian ini meliputi: 1) kerja sama; 2) lingkungan kerja; 3) kepemimpinan; 4) budaya kerja; 5) kinerja

6. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan instrument berupa angket menggunakan rumus korelasi *product moment*

b. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas angket pada penelitian dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach

7. Teknik Analisis Data

Masalah hubungan lingkungan, gaya kepemimpinan dan budaya kerja dengan kinerja pegawai kelurahan Wuryorejo penulis menganalisis data menggunakan analisa kuantitatif.

Untuk menguji hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan alat statistik, yaitu:

- Hipotesis pertama diuji dan diukur dengan menggunakan alat statistik korelasi parsial *product moment*.
- Hipotesis kedua diuji dan diukur dengan menggunakan alat statistik korelasi parsial *product moment*.
- Hipotesis ketiga diuji dan diukur dengan menggunakan alat statistik korelasi parsial *product moment*.
- Hipotesis keempat diuji dan diukur dengan menggunakan alat statistik korelasi *product moment* berganda.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: (Hakim, 2017: 246)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y adalah kinerja pegawai Kelurahan

X₁ adalah kerja sama

X₂ adalah lingkungan kerja

X₃ adalah kepemimpinan

X₄ adalah budaya kerja

a adalah konstanta

b₁, b₂, dan b₃ adalah koefisien korelasi e adalah *error term*.

Menurut Sugiyono (2017: 113) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

a. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 15 orang (68%)

Tabel V.1

Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	15	68,18

Perempuan	7	31,82
Total	22	100,00

Sumber : jawaban kuesioner identitas responden.

b. Distribusi Responden Menurut Umur

Hasil penelitian menunjukkan dari 28 Pegawai Kelurahan yang paling tua berumur 52 tahun, dan yang paling muda berumur 26 tahun, dari 22 orang pegawai Kelurahan, yang berumur antara 36 sampai dengan 45 tahun adalah yang paling banyak 12 (54%). Sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang berusia kurang dari 25 tahun dan yang lebih dari 45 tahun yaitu masing-masing ada sebanyak 1 orang (4%) dan 2 orang (9%) pegawai Kelurahan. Hal ini mengindikasikan bahwa Tenaga Kerja pegawai Kelurahan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri adalah pegawai Kelurahan yang telah matang dan sedang produktif.

Tabel V.2
Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	1	4,55
26 – 35 tahun	7	31,81
36 – 45 tahun	12	54,55
> 45 tahun	2	9,09
Jumlah	22	100,00

Sumber : Jawaban kuesioner identitas responden.

c. Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui distribusi lama kerja responden, dapat diketahui bahwa lebih dari 50% pegawai Kelurahan lama bekerja sebagai pegawai Kelurahan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri antara 11 sampai dengan 15 tahun. Hal ini berarti pegawai Kelurahan telah banyak berpengalaman dan profesional dalam melayani masyarakat.

Tabel V.3
Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	2	9,09
6 – 10 tahun	5	22,73
11 – 15 tahun	12	54,55
> 15 tahun	3	13,63
Jumlah	22	100,00

Sumber: Jawaban kuesioner identitas responden.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas butir pertanyaan terhadap 22 responden pegawai kelurahan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji validitas butir pertanyaan tentang Kinerja Pegawai
Berdasarkan perhitungan komputer menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa dari seluruh pertanyaan tentang kinerja sebanyak 10 butir pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,561$) dengan *level of significant* 1%. Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang kinerja pegawai dapat dipakai dalam penelitian ini.

Tabel V. 4.
Hasil Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan Nomor	Koefisien Korelasi	r_{xy} table	Status
1	0.633	0,561	Valid
2	0.838	0,561	valid
3	0.769	0,561	valid
4	0.796	0,561	valid
5	0.811	0,561	valid
6	0,857	0,561	valid
7	0.747	0,561	valid

8	0.632	0,561	valid
9	0.946	0,561	valid
10	0,618	0,561	valid

Sumber : Data primer diolah.

- 2) Hasil uji validitas butir pertanyaan tentang Kerja Sama

Berdasarkan perhitungan komputer menggunakan program SPSS (lihat lampiran 3B) dapat diketahui bahwa dari seluruh pertanyaan tentang kerja sama sebanyak 7 butir pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,561$) dengan *level of significant* 1%. Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang kerja sama memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

Tabel V.5
Hasil Validitas Variabel Kerja Sama

Butir Pertanyaan Nomor	Koefisien Korelasi	r_{XY} table	Status
1	0.773	0,561	Valid
2	0.741	0,561	valid
3	0.837	0,561	valid
4	0.768	0,561	valid
5	0.696	0,561	valid
6	0.707	0,561	valid
7	0.782	0,561	valid
8	0.691	0,561	valid

Sumber : Data primer diolah.

- 3) Hasil uji validitas butir pertanyaan tentang Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan komputer menggunakan program SPSS diketahui bahwa dari seluruh pertanyaan tentang lingkungan kerja sebanyak 8 butir pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,561$) dengan *level of significant* 1%. Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang lingkungan kerja memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

Tabel V.6
Hasil Validitas Variabel Lingkungan

Butir Pertanyaan Nomor	Koefisien Korelasi	r_{XY} table	Status
1	0.773	0,561	Valid
2	0.741	0,561	valid
3	0.837	0,561	valid
4	0.768	0,561	valid

5	0.696	0,561	valid
6	0.707	0,561	valid
7	0.782	0,561	valid
8	0.691	0,561	valid

Sumber : Data primer diolah.

- 4) Hasil uji validitas butir pertanyaan tentang Kepemimpinan

Tabel V.7
Hasil Validitas Variabel Kepemimpinan

Butir Pertanyaan Nomor	Koefisien Korelasi	r_{XY} table	Status
1	0.705	0,561	Valid
2	0.647	0,561	valid
3	0.773	0,561	valid
4	0.743	0,561	valid
5	0.886	0,561	Valid
6	0.874	0,561	valid
7	0.925	0,561	valid
8	0.792	0,561	valid

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan perhitungan komputer menggunakan program SPSS diketahui bahwa dari seluruh pertanyaan tentang kepemimpinan sebanyak 8 butir pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,561$) dengan *level of significant* 1%.

- 5) Hasil uji validitas butir pertanyaan tentang Budaya Kerja

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS diketahui bahwa dari seluruh pertanyaan tentang budaya kerja sebanyak 10 butir pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,537$) dengan *level of significant* 1%.

Tabel V.8
Hasil Validitas Variabel Budaya Kerja

Butir Pertanyaan Nomor	Koefisien Korelasi	r_{XY} tabel	Status
1	0.878	0,561	Valid
2	0.812	0,561	valid
3	0.625	0,561	valid
4	0.675	0,561	valid
5	0.879	0,561	Valid
6	0.833	0,561	valid
7	0.786	0,561	valid
8	0.580	0,561	valid
9	0.668	0,561	valid
10	0,617	0,561	valid

Sumber : Data primer diolah.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan besarnya *critical value* menurut Tabel dengan (n-2) *level of significant* $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,444. Hal tersebut berarti besarnya $r_{tot} > \alpha = 5\%$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan pada variabel kinerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya kerja dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

Tabel V. 9
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	R tot Spearman- Brown (alfa)	r tabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
Kinerja	0,914	0,444	Reliabel
Kerja Sama	0,863	0,444	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,874	0,444	Reliabel
Kepemimpinan	0,914	0,444	Reliabel
Budaya Kerja	0,919	0,444	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

c. Hasil Analisis Data

1) Analisis Korelasi Produk Moment

Berdasarkan pada hitungan analisis data menggunakan program SPSS ver. 25.0 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi baik secara berganda maupun secara individual. Koefisien korelasi berganda (R) = 0,980. Koefisien korelasi Parsial (individual) ;

- $r_1 = 0,967$ (hubungan Kinerja Pegawai dengan Kerja Sama)
- $r_1 = 0,652$ (hubungan Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja)
- $r_2 = 0,803$ (hubungan Kinerja Peangkat dengan Kepemimpinan)
- $r_3 = 0,700$ (hubungan Kinerja Pegawai dengan Budaya Kerja)

2) Pengujian Hipotesis

a) Uji terhadap hubungan antara Kerja Sama dengan Kinerja Pegawai

(1) $H_0 : \gamma = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara

kerja sama dengan kinerja pegawai.

$H_a : \gamma \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara kerja sama dengan kinerja pegawai.

(2) - *Level of significant* $(\alpha/2) = 0,025$, $dk = (22-2) = 20$, $t_{tabel} 5\% = 2,085$

- *Level of significant* $(\alpha/2) = 0,005$, $dk = (22-2) = 20$, $t_{tabel} 1\% = 2,845$

(3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $- t_{tabel} < t_{hitung} < + t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $+ t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$

(4) Nilai t berdasarkan perhitungan computer (program SPSS) = 4,356, dengan Sig. 0,000

(5) Kesimpulan

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,356 > 2,845$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan antara kerja sama dengan kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 1%. Dan hubungan ini sifatnya adalah bukan karena faktor kebetulan saja.

b) Uji terhadap hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

(1) $H_0 : \gamma = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

$H_a : \gamma \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

(2) - *Level of significant* $(\alpha/2) = 0,025$, $dk = (22-2) = 20$, $t_{tabel} 5\% = 2,085$

- *Level of significant* $(\alpha/2) = 0,005$, $dk = (22-2) = 20$, $t_{tabel} 1\% = 2,845$

(3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $- t_{tabel} < t_{hitung} < + t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $+ t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$

(4) Nilai t berdasarkan perhitungan computer (program SPSS) = 3,813, dengan Sig. 0,022

(5) Kesimpulan

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,813 > 2,085$, maka H_0 diterima yang berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan besarnya kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5%. Dan hubungan ini sifatnya adalah bukan karena faktor kebetulan saja.

c) Uji terhadap hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

(1) $H_0 : \gamma = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

$H_a : \gamma \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

(2) - Level of significant ($\alpha/2$) = 0,025, dk = (22-2) = 20, t_{tabel} 5% = 2,085

- Level of significant ($\alpha/2$) = 0,005, dk = (22-2) = 20, t_{tabel} 1% = 2,845

(3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < +t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $+t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

(4) Nilai t berdasarkan perhitungan computer (program SPSS) = 2,582 dengan Sig. 0,000

(5) Kesimpulan

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,582 > 2,845$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan besarnya kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5%. Dan hubungan ini sifatnya adalah bukan karena faktor kebetulan saja.

d) Uji terhadap hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai

(1) $H_0 : \gamma = 0$, artinya tidak terdapat

hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai.

$H_a : \gamma \neq 0$, artinya

terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai.

(2) - Level of significant ($\alpha/2$) = 0,025, dk = (22-2) = 20, t_{tabel} 5% = 2,085

- Level of significant ($\alpha/2$) = 0,005, dk = (22-2) = 20, t_{tabel} 1% = 2,845

(3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < +t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $+t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

(4) Nilai t berdasarkan perhitungan computer (program SPSS) = 2,902 dengan Sig. 0,010

(5) Kesimpulan

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,902 > 2,085$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan antara budaya kerja dengan besarnya kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 1%. Dan hubungan ini sifatnya adalah bukan karena faktor kebetulan saja.

3. Pembahasan

a. Pembahasan Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga terdapat hubungan positif dan signifikan kerja sama dengan kinerja pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri dilakukan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,356 > 2,085$) dengan signifikansi 1%. Dari hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat dengan kinerja pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik maka kinerja pegawai juga ikut baik, dan sebaliknya

b. Pembahasan Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga terdapat hubungan positif dan

signifikan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai kelurahan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri, dilakukan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,813 > 2,042$) dengan signifikansi 5%. Dari hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif yang cukup dengan kinerja pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik maka kinerja pegawai juga ikut baik, dan sebaliknya

3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan dengan kinerja pegawai kelurahan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri dilakukan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,582 > 2,085$). Dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang berarti (kuat) antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya apabila kepemimpinan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik maka kinerja pegawai juga ikut baik, begitu juga sebaliknya.

4. Pembahasan Hipotesis Keempat

Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya kerja dengan kinerja pegawai kelurahan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri dilakukan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,902 > 2,845$). Dengan tingkat signifikansi 1%. Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan yang cukup berarti antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Artinya apabila budaya kerja pegawai di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik maka kinerja pegawai juga ikut baik, begitu juga sebaliknya.

5. Pembahasan Hipotesis Kelima

Untuk menguji hipotesis kelima yang menyatakan bahwa diduga variabel kerja sama yang paling berkorelasi kuat dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri diketahui dari besarnya nilai koefisien korelasi parsial (r) kerja sama sebesar $= 0,967$ lebih besar dari nilai (r) variabel-variabel lainnya. Hal ini

mengindikasikan bahwa kerja sama adalah yang paling kuat hubungannya dengan kinerja pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama sampai dengan kelima yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kerja sama, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya kerja dengan kinerja pegawai kelurahan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik secara individu maupun secara bersama-sama terbukti.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Keja sama menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Artinya apabila kerja sama di lingkungan Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik maka kinerja pegawai juga ikut baik, dan sebaliknya.
- Lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat dengan kinerja pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik maka kinerja pegawai juga ikut baik, dan sebaliknya.
- Adanya hubungan yang berarti (kuat) antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya apabila kepemimpinan di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik maka kinerja pegawai juga ikut baik, begitu juga sebaliknya.
- Terdapat hubungan yang cukup berarti antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Artinya apabila budaya kerja pegawai di Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri baik maka kinerja pegawai juga ikut baik, begitu juga sebaliknya.
- Koefisien korelasi majemuk (R) sebesar $= 0,980$. Hal ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kerja sama, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja dengan kinerja pegawai. Kemudian berdasarkan tingkat interkasi hubungan dari keempat variabel tersebut ternyata kerja sama mempunyai hubungan yang paling berarti (kuat) dengan kinerja pegawai.

2. Saran

- a. Untuk meningkatkan kekompakan dalam kerjasama antar pegawai baik antar satu bagian maupun bagian lain, sebaiknya melakukan evaluasi rutin, membangun pola komunikasi yang intensif dan efektif, menciptakan suasana keterbukaan, pimpinan bersikap adil dalam pembagian dan penugasan berdasarkan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, melakukan aktivitas bersama diluar pekerjaan.
- b. Untuk meningkatkan kinerja pegawai kelurahan, Kepala Kelurahan Wuryorejo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan lingkungan kerja di antaranya menciptakan hubungan dengan lingkungan kerja dan masyarakat yang lebih baik sehingga dapat bekerja dengan lebih baik.
- c. Perlunya seorang pemimpin selalu mempertimbangkan pendapat dari bawahan, mampu menjalin kerjasama dengan pegawai Kelurahan lain, menciptakan situasi yang kondusif, bersikap jujur dan terbuka, dan mempunyai kemampuan manajerial yang baik.
- d. Disarankan agar di dalam meningkatkan kinerja pegawai dipandang perlu untuk meningkatkan disiplin melaksanakan jam kerja, melaksanakan kewajiban sesuai peraturan, kehadiran tepat waktu, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, serta memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afipuddien dan Sugiyono (2016). Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 50 no.4
- Ahyari, A., (2012). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Armstrong, M dan Baron F. (2016). *Manajemen Kinerja* Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Ardana, I. K., Ni Wayan M., I Wayan M. U., (2012). *Perilaku Keorganisasian* Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, A., (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan *KINERJA* 17 (2), hal. 186-193.
- Asril, Muhamad S. Abdul K. dan Jamal (2019). The Effects of Human Resource Development, Work Culture, Work Environment On Employee Performance Mediated By Work Commitments: A Study On The City Of Baubau Government, South East Sulawesi, Indonesia. *International Journal of Education, Learning and Development* Vol.7, No.12, pp.24-38
- Badriyah, M., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dewi, Sandra (2015). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Fadlilah, E.N.A dan Mirwan S. P., (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Virgin Cake and Bakery Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management, Volume* 9. Nomor 1, Halaman 1-15.
- Gandevyanti, D., (2017). Kinerja Organisasi Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kepala Desa Bojongmengger Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Vol 4, No 1.
- Gering S. dan Triguno (2012). *Budaya Kerja Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition (International Edition).1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu Sp., (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilham, H.P., (2019). Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien (Patient Safety) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sakit Daerah Kab. Lombok Utara. *Jurnal Keperawatan* 1 (1), 1-4

- Kasmir., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Marpaung, M., (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA Volume*, 2 Nomor 1.
- Mulyadi dan Rivai (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H., (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan ke-10, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhadijah (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 5 (Nomor 1).
- Pawirosumarto, S. Purwanto K. S., dan Rachmad G., (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. Volume 59 Issue 6.
- Robbins, S.P (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit, Salemba Empat, Jakarta.
- Sandra, D., (2015). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Sanusi. A. dan Sobry S., (2014). *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan dalam membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Jakarta: Prospect.
- Schein, E. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: JosseyBass.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soegoto., (2014). *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suherman, U.D., (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, Volume I/ Nomor 02.
- Sumarsono., (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suwatno dan Donni J. P., (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taliziduhu N., (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjiptono F. dan Anastasia D., (2015). *Pelanggan Puas? Tak Cukup!*. Yogyakarta: Andi.
- Veithzal R. Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Jakarta, Depok: Pt Rajagrafindo.
- Wirawan., (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber daya manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta. Salemba Empat
- Yuniartin (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, volume 5, nomor 3.