

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Nurmala Widia Pratiwi ¹⁾

Y. Djoko Suseno ²⁾

Untung Sriwidodo ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ dianlala1986@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to: (1) Analyze the significance of the influence of the work environment on the performance of BPPKAD Ponorogo Regency employees. (2) Analyze the significance of the influence of leadership style on the performance of BPPKAD Ponorogo Regency employees. (3) Analyze the significance of the influence of the work environment which is moderated by leadership style on the performance of BPPKAD Ponorogo Regency employees. The population and population used in this study were all employees of the Ponorogo Regency BPPKAD, amounting to 96 people. Data collection techniques using a questionnaire that has passed the test of validity and reliability. The regression requirements test uses the classic assumption test. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with absolute difference test and hypothesis testing is done through t test. The results of this study indicate that: 1) The work environment has a significant effect on the performance of BPPKAD Ponorogo Regency employees. So the hypothesis that states is significant. 2) The leadership style has a significant effect on the performance of BPPKAD Ponorogo Regency employees. So the hypothesis that states is significant. 3) Leadership style is not able / not proven to moderate the influence of the work environment on the performance of BPPKAD Ponorogo Regency employees.

Keywords: *work environment, leadership style, performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012: 3). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja dalam penelitian ini, yang pertama adalah faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Menurut Sari (2014), kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Rendahnya kinerja pegawai bukan hanya kesalahan pekerja semata namun lembaga atau instansi.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja dalam penelitian ini, yang pertama adalah faktor lingkungan kerja. Notoatmodjo (2009: 157) berpendapat bahwa, "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap

produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan”. Menurut Farizki dan Wahyuati (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan dengan kondisi yang nyaman akan membuatnya nyaman dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai target yang diharapkan juga dipengaruhi oleh peran pemimpinnya. Menurut Hasibuan (2016: 13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi karyawannya agar dapat menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Adanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan pegawai atau antara pegawai yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. Hubungan yang terjadi antara pimpinan dengan karyawan dapat membuat karyawan merasa senang dalam bekerja di perusahaan.

Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Instansi ini mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten dibidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah. Pelaksanaan tugas tersebut merupakan salah satu kewenangan Otonomi Daerah khususnya dalam pengelolaan Pendapatan Daerah. Kewenangan yang diberikan kepada BPPKAD akan membawa konsekuensi terhadap kemampuan sumber daya utamanya dalam rangka mengantisipasi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik dan prima. Untuk itu ketersediaan sumber-sumber pembiayaan yang memadai serta kreativitas dan kemampuan aparat adalah merupakan tuntutan dalam upaya menggali potensi daerah sehingga dapat meningkatkan penerimaan daerah.

Pelayanan pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo terfokus pada pelayanan Pendapatan daerah, penganggaran anggaran pendapatan dan belanja daerah, pelaksanaan, penatausahaan, akuntansi dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD serta pelayanan pengelolaan aset daerah. BPPKAD terdiri dari 7 bidang yang masing-masing bidang mempunyai peran dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Ketujuh bidang tersebut meliputi bidang sekretariat, bidang anggaran, bidang akuntansi, bidang perbendaharaan, bidang pajak daerah, bidang pengendalian dan bidang aset daerah.

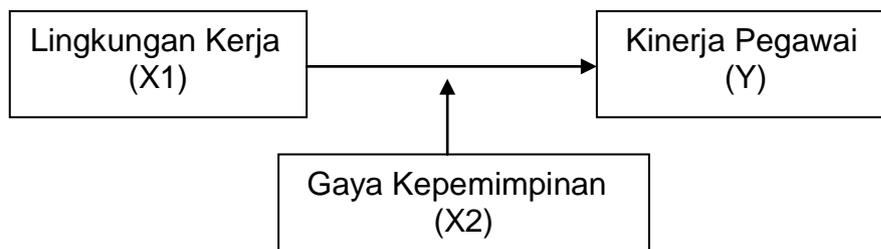
Mengingat beratnya beban tanggung jawab yang di emban Kantor BPPKAD dalam pelaksanaan tugasnya diharapkan semua pegawai dapat bekerja sesuai dengan tupoksi yang ada sehingga pekerjaan bisa berjalan sesuai target yang ditentukan. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di BPPKAD Kabupaten Ponorogo adalah Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dalam instansi tersebut. Faktor-faktor yang ditengarai, berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai serta peran Lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai dengan cara menciptakan sistem dalam organisasi yang sesuai dengan kebutuhan individu maupun kelompok di BPPKAD (Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ponorogo).

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo. 2) menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo. 3) menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel independen : Lingkungan Kerja (X1)
Variabel dependen : Kinerja Pegawai (Y2)
Variabel moderasi : Gaya Kepemimpinan (Y1)

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Ponorogo

Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena nyaman tidaknya tempat kerja berhubungan dengan kualitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Semakin nyaman tempat kita bekerja maka kinerja pegawai pun semakin meningkat

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sukirno dan Silalahi (2011: 68) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak secara langsung terhadap karyawan yang secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka diajukan hipotesis alternatif satu sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BBPKAD Kabupaten Ponorogo

Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin itu ibarat nahkoda yang setiap keputusan dan gerakannya sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Menurut penelitian Enrico (2013: 93) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Manado. Gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan yang tinggi adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

Berdasarkan penjabaran diatas maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:
H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja yang Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan variabel moderating yang dapat memperlemah maupun memperkuat hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang diwujudkan dan didukung dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini bisa berpengaruh positif ataupun negatif. Menurut penelitian Sukrisno dan Silalahi (2011) mengemukakan Gaya Kepemimpinan memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai BPPP Daerah Kabupaten Grobagan.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka diajukan hipotesis alternatif ketiga sebagai berikut:

H3: Gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPKAD Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Ponorogo (BPPKAD) yang berada di Gedung Graha Krida Praja, Jalan Aloon-Aloon Utara No. 9 Ponorogo. Waktu penelitian akan dilakukan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat yaitu selama tiga bulan yang dimulai pada bulan Nopember 2019.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 96 Orang. Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 96 Orang, maka sesuai pendapat tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil 96 orang sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel adalah suatu proses dalam menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi lainnya (Arikunto, 2010: 125). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Sensus.

Indikator kinerja yaitu: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) ketepatan waktu. Indikator lingkungan kerja terdiri dari: 1) lingkungan fisik, 2) lingkungan virtual, 3) lingkungan non

fisik indikator gaya kepemimpinan adalah: 1) kemampuan mengambil keputusan, 3) kemampuan memotivasi, 4) kemampuan komunikasi, 5) kemampuan mengendalikan bawahan, 6) tanggung jawab, 7) kemampuan mengendalikan emosional.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data: 1) analisis deskriptif, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis regresi linier berganda: a) uji t, b) uji F (uji ketepatan model), c) uji koefisien determinasi (R^2), d) uji selisih mutlak.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	56,25
	Perempuan	42	43,75
	Jumlah	96	100
Pendidikan Terakhir	Sarjana (S2)	25	26,04
	Sarjana (S1)	45	46,88
	Sarjana Muda / DIII	15	15,63
	SLTA	7	7,29
	SLTP	2	2,08
	SD	2	2,08
	Jumlah	96	100
Golongan	IV	29	30,21
	III	47	48,96
	II	15	15,63
	Jumlah	96	100
Masa Kerja	> 10 tahun	15	15,63
	10 s/d 19 tahun	25	26,04
	20 s/d 30 tahun	45	46,88
	Jumlah	96	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

2. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,000	Valid	0,851	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,000	Valid		
Gaya Kepemimpinan	1	0,000	Valid	0,888	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		
	8	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	1	0,000	Valid	0,839	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		
	7	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, gaya kepemimpinan sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ dan kinerja pegawai sebanyak 7 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja sebesar 0,851, gaya kepemimpinan sebanyak 0,888 dan kinerja pegawai sebesar 0,839, hal ini semua menunjukkan nilai reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,060$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model linier ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Tolerance (0,644, 0,644) > 0,10 VIF (1,552; 1,552) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	P: (0,412)	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	P: (0,469; 0,415; 0,338 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	P: (0,206) > 0,05	Residual terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2019

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig
(Constant)	0,013	0,012	0,991
Lingkungan Kerja (X1)	0,325	8,133	0,000
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,548	14,488	0,000

F-hitung = 323,261
Sig. F = 0,000
Adjusted R Square = 0,872

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,013 + 0,325X_1 + 0,548 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = 0,013, artinya apabila lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak sama dengan 0 maka kinerja pegawai adalah negatif.
- b1 = 0,325, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan.
- b2 = 0,548, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.

5. Uji t

Langkah-langkah uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menghasikan t hitung sebesar 8,133 dengan nilai probabilitas (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponogoro. Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

b. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai seperti dijelaskan menghasikan t hitung sebesar 14,488 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponogoro. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

6. Uji F

Model kelayakan uji F dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dari F hitung sebesar 323,261 dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

7. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungannya diperoleh nilai Adjusted R^2 adalah 0,872 atau 87,2%. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 87,2 %. Sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

8. Uji Nilai Selisih Mutlak

Menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel moderasi $|ZX_1 - ZX_2|$ tidak signifikan atau menghasilkan nilai probabilitas $(0,004) < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Berarti gaya kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini lingkungan kerja dalam tempat dimana para pegawai bekerja atau bisa disebut dengan tempat dimana semua kegiatan bekerja dan lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi terhadap tubuh dan pikiran seorang karyawan. Kondisi lingkungan yang meliputi suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, getaran mekanis, bau-bauan dan warna, hal tersebut kondisi fisik lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai.

Hasil tersebut dapat dibuktikan oleh hasil tanggapan dari responden yang menyatakan bahwa kebersihan di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Adanya jaminan keamanan lingkungan oleh perusahaan juga mendukung meningkatnya kinerja pegawai, sehingga perusahaan dapat memperhatikannya dengan lebih baik.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD (Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Ponorogo. Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan perbaikan/peningkatan gaya kepemimpinan. Oleh

karena itu sebaiknya gaya seorang pemimpin harus bisa mengambil sikap atau perilaku pimpinan dalam memengaruhi pegawainya dengan memberikan arahan dan pembinaan yang menunjukkan karakteristik seorang pemimpin. Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang tertata maka bisa memotivasi prestasi kinerja para pegawai, apabila dalam diri bawahannya memiliki keinginan yang kuat untuk maju, sehingga kinerja pegawainya meningkat.

3. Pengaruh lingkungan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan terhadap terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja yang dimoderating gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo. Dari hasil inilah dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo didukung lingkungan kerja tanpa terpengaruh adanya gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo, apabila lingkungan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan lebih meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo, hal itu terlihat apabila seorang pimpinan mempunyai jiwa leadership yang tinggi maka karyawan akan dapat melaksanakan kinerjanya sesuai aturan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan tidak mampu/tidak terbukti memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni Feri. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya". Universitas17 Agustus Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 10No. 2:hal 43-58.
- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Arifin, N. 2012. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara". *Jurnal Ekonomia* Vol. 8No. 1: hal 11–21.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi* Rineka Cipta. Jakarta.
- Chistopher Matheus dan Khan. 2015. "Impact of Work environment on Paerformance of Employess in Manufacaturing Sector in indiaLiteratiure Review". *Jurnal Lakon* Vol. 4 No. 1: hal 1-23.
- DianaKhairani Sofyan. 2013 "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engingering. *Journa*Vol. 2 No. 1: page 18-23.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. *Jurnal Ekonomia*, Volume 9 Nomor 2: hal 191 – 200.

- Enrico, Maramis. 2013 "Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado". *Jurnal Emba* Vol 1 No 4: hal 955 – 963.
- Ernawati. 2010. "Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10. No 2 Oktober page: 100-112.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi kelima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ferry, Sunuharyo dan Utami 2017 "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim selatan)" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 44 No 1: hal 178-185
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 22. Edisi 5*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hendry Wijaya. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Istanis Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)". *Jurnal Ecoment Global* Volume 2 Nomor 1: hal 40-50.
- Iswara, I Gusti Agung Rama Pramudita., dan I Nyoman Sudharma. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar". *Jurnal Manajemen* Vol 2 No 6 hal: 671- 682.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Nurtjahjono, A. H. G. M. A. M. G. E. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 13 No 1: hal 1-16.
- Nurul, Indayati. 2012. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya)". *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10 No.2: hal 344-356
- Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 33 No 1: hal 52–60.
- Noe, Raymond, Hollenbeck, J.R., Gerhart, Barry, Wright, P.M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjoe. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (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". *Journal of Productivity and Performance Management* Vol 63 No 3: hal 308–323.
- Robbins, S. P. 2012. *Manajemen. Edisi 11*. Index. Jakarta.
- Sari, Y. K. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol VI No. 2: hal 119–127.

- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama. Bandung.
- Simbolon, R., & Anisah, H. U. 2013. "Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin)". *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol 1 No 1: hal 27–42.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2012 *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sumantri, P. E. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Banyumas". *Jurnal Pro Bisnis* Vol. 9 No. 2: hal 1–15.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 17 No. 2: hal 135–144.
- Sylvana, Andi, 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 2 Nomor 1: hal 60 – 78.
- Tampubolon, Lambok DR, 2016. "Pengaruh budaya Organisasi, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepimpinan Sebagai Variabel Intervening di Bank CIMB Semarang". *Jurnal Manajemen Bisnis – Kompetensi*. Vol 11 NO 1: hal 49-56.
- Thoha, M. 2013. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Yudiningsih. MD dkk, 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Journal manajemen* Vol. 4 No.1: hal 1-7.
- Selviati, Veronika. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang", *Jurnal Umrah.ac.id*
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.