

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN  
NEGARA DAN LELANG (KPKNL) PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh:

**TUTI NURNINGSIH  
NIM : 1617201125**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2020**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi merupakan sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu diartikan sebagai tenaga kerja yang diperlukan untuk menjalankan, mengelola, mengalokasikan sumber-sumber daya lain yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi (Wispanono, 2018:14). Dengan demikian, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan (Wibowo, 2010: 1).

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan (Indriani dan Waluyo, 2012). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Bintoro, Daryanto, 2017: 105).

Pencapaian kinerja yang maksimal dan sesuai yang diinginkan, diperlukan kemampuan karyawan atau aparatur oleh pengetahuan dan

ketrampilan. Keberhasilan kinerja juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan atau atasan, motivasi dan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi (Herman, 2016).

Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada manajernya (pimpinan). Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam suatu organisasi (Robbins, 2008). Kepemimpinan adalah sebuah abstraksi cara seseorang dalam mempengaruhi perilaku bawahannya atau anggotanya agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai tujuannya. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Di samping itu seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan guna mengendalikan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu usaha (Handoko, 2011).

Bukan hanya faktor pemimpin, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2006: 327). Aspek penting dalam pemberian motivasi, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan (Mangkunegara, 2005:93). Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pentingnya motivasi kerja bagi suatu organisasi yaitu sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut (Winardi, 2002: 49). Salah satu motivasi yang diberikan oleh organisasi

adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut. Untuk itu, seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Armstrong (1998: 97) menyatakan bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat di motivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya.

Selain itu, lingkungan organisasi di dalam suatu organisasi juga sangatlah penting untuk diperhatikan. Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi dan keberadaan yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar. Dengan kondisi lingkungan organisasi maupun lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal (Londo, 2016) Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan yang berada di KPKNL Purwokerto. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto merupakan Kantor Vertikal di bawah Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 170/PMK.01/2012 tanggal 6 November 2012, KPKNL mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang. Sebagai unit vertikal di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara KPKNL Purwokerto selalu berupaya untuk mewujudkan visi dan menjalankan misi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dengan meningkatkan pelayanan kepada pengguna jasa (*stakeholder*) dan berpedoman pada nilai-nilai

kementerian keuangan yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan. Berikut ini hasil pengukuran kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto:

**Tabel 1. 1**  
**Pengukuran Pencapaian Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan**  
**Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto**  
**tahun 2019**

| Status Kinerja Pegawai   | Jumlah Pegawai | Total Keseluruhan Pegawai | Presentase (100%) |
|--|----------------|---------------------------|-------------------|
| Sangat Baik  | 12             | 46                        | 26,1%             |
| Baik   | 32             | 46                        | 69,6%             |
| Cukup  | 2              | 46                        | 4,3%              |
| Total  |                |                           | 100%              |
| Presentase = (jumlah Pegawai/Total keseluruhan Pegawai) x 100% |                |                           |                   |

*Sumber: Rekapitulasi Perhitungan Nilai Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil pengukuran pencapaian kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto sebesar 69,6% pegawai memiliki kinerja yang baik dan 4,3% memiliki kinerja yang cukup serta hanya 26,1% memiliki kinerja sangat baik. Pengukuran pencapaian kinerja pegawai tersebut di peroleh dari rekapitulasi perhitungan Capaian Kinerja Pegawai (CKP), Nilai Perilaku (NP) dan Nilai Kinerja Pegawai (NKP).

Pentingnya Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang adalah untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Kriteria dalam misi pengelolaan kekayaan negara yaitu mewujudkan optimalisasi penerimaan, efisiensi pengeluaran dan efektivitas pengelolaan kekayaan negara. Oleh karena itu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto di perlukan pegawai yang berkualitas agar dapat bekerja

optimal dalam mengelola kekayaan negara dan dapat melayani masyarakat dalam sarana lelang negara.

Disini peneliti mencoba mengkaji masalah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi yang diterapkan di organisasi tempat mereka bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan yang buruk.

Usaha yang dilakukan KPKNL Purwokerto dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan, salah satunya yaitu menerapkan program kesetaraan gender, dimana program tersebut bertujuan agar tiap karyawan memperoleh perlakuan yang sama dan adil bagi kelompok laki-laki maupun perempuan. Dan salah satu contoh dari program tersebut yaitu KPKNL Purwokerto menyediakan fasilitas berupa disediakannya taman bermain, kursi roda dan parkir khusus penyandang cacat. Selain itu. Setiap satu minggu sekali KPKNL Purwokerto melakukan evaluasi kinerja terhadap semua karyawannya yang disebut dengan *morning call*. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari para karyawannya. KPKNL Purwokerto memiliki beberapa prestasi capaian kinerja, pada tahun 2013 sampai dengan 2016 KPKNL Purwokerto dinobatkan sebagai perolehan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) tertinggi di lingkungan Kantor Wilayah DJKN Jawa tengah dan DIY. Kemudian pada tahun 2017 mendapat peringkat ke dua. Namun pada tahun 2019 ini tidak ada penobatan penghargaan Nilai Kinerja Organisasi (NKO). Berikut perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPKNL Purwokerto :

**Tabel 1. 2**  
**Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPKNL Purwokerto**  
**tahun 2017 sampai 2019**

| No | Tahun | Nilai Kinerja Organisasi (NKO) |
|----|-------|--------------------------------|
| 1  | 2017  | 112,46%                        |

|   |      |         |
|---|------|---------|
| 2 | 2018 | 114,09% |
| 3 | 2019 | 113,80% |

Sumber: Data Tahunan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.

Berdasarkan tabel 1.2, kinerja karyawan dapat diukur dari pencapaian nilai kinerja organisasi di mulai dari data tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Menurut data di atas, adanya kenaikan pada tahun 2017 ke tahun 2018 sebesar 1,63% namun terjadi penurunan pada tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 0,29%.

Menurut Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 467/ KMK.01/2014 Tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan, Nilai Kinerja Organisasi digunakan untuk menilai kinerja unit atau pegawai yang memiliki peta strategis. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa NKO pada tahun 2019 mengalami penurunan yang menunjukkan nilai kinerja unit atau pegawai mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan indikator kinerja utama yang berbeda-beda setiap tahun. Pada tahun 2018 pada bagian lelang semua unsur tercapai namun pada tahun 2019 ada salah satu unsur yang tidak tercapai, karena pada bagian lelang itu berhubungan dengan pihak eksternal. Apabila pihak eksternal melakukan banyak permohonan lelang maka target akan tercapai namun apabila sedikit permohonan lelang maka target belum terpenuhi.

Menciptakan kinerja karyawan sangatlah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. menurut Ermayanti (2001), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Selain lingkungan yang memadai, sarana dan prasarana yang dimiliki KPKNL sangat memadai dan mendukung motivasi kinerja karyawan.

Namun dalam hal lain, upaya tersebut dalam penciptaan kinerja yang baik dan efektif di kantor belum optimal dikarenakan masih terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi, seperti dalam prestasi capaian kinerja, pada tahun 2018 ke 2019 terdapat penurunan prestasi capaian kinerja yaitu tidak adanya penobatan penghargaan Nilai Kinerja Organisasi (NKO), penghapusan pemberian penghargaan baik secara internal maupun eksternal di lingkungan kerja KPKNL Purwokerto, dan selain itu kondisi yang terjadi di Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang yaitu dalam pelayanan administrasi pegawai sering tidak berada di tempat saat waktu efektif jam kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Organisasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto?
3. Adakah pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto?



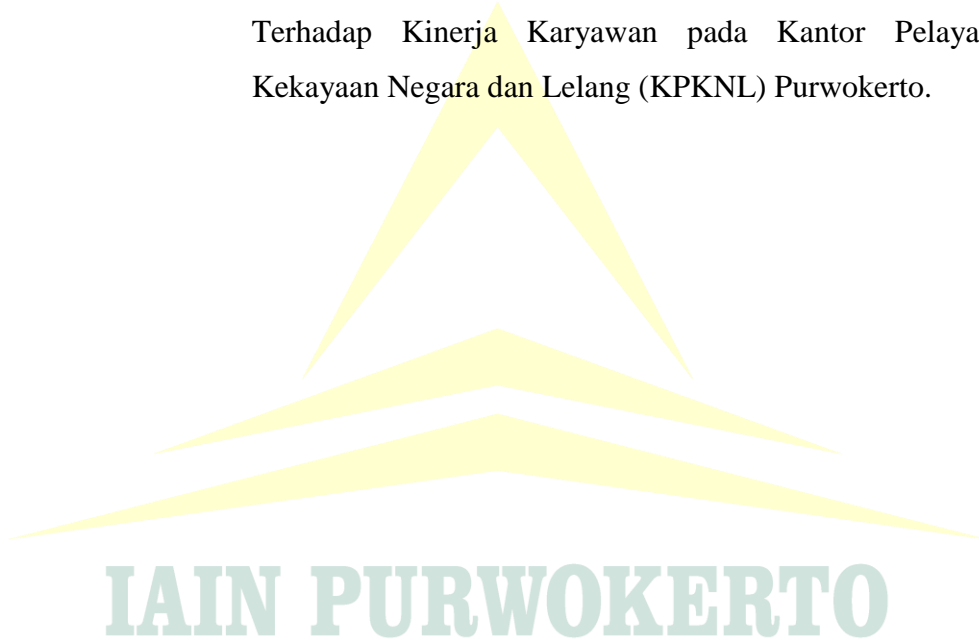
### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, Tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dari penelitian adalah:

1. Tujuan
  - a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto
  - b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
  - c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
  - d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto
2. Manfaat
  - a. Teoritis
    - 1) Bagi Akademis, menjadi tambahan referensi penelitian ilmiah tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
    - 2) Bagi penulis, dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh, menambah wawasan mengenai permasalahan yang terjadi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
  - b. Praktis
    - 1) Bagi peneliti, menambah pengetahuan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.

- 2) Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi
- 3) Bagi Mahasiswa, Menambah pengetahuan mengenai khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam teori kinerja karyawan, dalam rangka Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,428 menggunakan  $\alpha$  sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,003 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
2. Variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,442 menggunakan  $\alpha$  sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,002 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
3. Variabel lingkungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,354 menggunakan  $\alpha$  sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,016 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.
4. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Konkordansi Kendall W sebesar 0,324 menunjukkan adanya korelasi

yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, motivasi lingkungan organisasi dan kinerja karyawan. hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain yaitu:

### 3. Bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Purwokerto

Pihak instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan organisasi karena secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara pemimpin menjadi komunikator yang efektif, memberi motivasi kepada bawahannya, dan membangun lingkungan organisasi yang baik, agar kedepannya kinerja pegawai menjadi lebih baik dan terus meningkat demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya peneliti diharapkan menambah beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja maka akan berpengaruh baik juga bagi instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Ahmad Tanzeh. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak.
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana, 2015, *Pengantar Manajemen (3 in 1)* Kebumen: MEDIATERA.
- Ivancevich, M. John, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Isna, Alizar dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ma'sumah, Siti. 2019. *Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh dan Judul dan Hipotesis Penelitian*. Purwokerto: CV. Rizquna.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press. Sudarmanto, SIP, Msi. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rohmand dan Supriyanto. 2015. *Pengantar Statistik*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Sagala, Syaiful. 2016. *Memahami Organisasi Pendidikan Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.ALFABETA.

- Sujarweni, V. Wiratma. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta :Pustaka Baru Press.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodelogi Penenltian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Supriyanto & Rohmad. 2015. *Pengantar Statistika*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Suryabrata, Sumadi. 1994. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusaia*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Umar, Khaerul. 2019. *Perilaku Organisasi*. Surakarta: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasion dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wispondono, Moch. 2018. *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan. 2014. *SPSS Complete*. Jakarta: Salemba Infotek.

#### **Jurnal dan Skripsi:**

- Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivai Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen, 2013, Vol. 1 No. 4,
- Ardiyanto, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Kasanah Ummat, Kembaran, Banyumas)*, Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Azmi Nur Rahmah. 2019. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (PERSERO) Refinery Unit IV Cilacap*. Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura*

*Pasar Minggu Jakarta Selatan*). Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Ermayanti Dwi, *Thoyib Armanu*. 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.

Liyas, Jeli Nata. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru*. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. Vol. 3 No. 2.

Londo, Franli, et al. 2016. *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 4 No. 1.

Satria. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Kediri*. Skripsi. Kediri: UNP Kediri.

Suharyati, Elis. 2018. *Pengaruh motivasi dan Lingkungan Organisasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)*. Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto

### **Sumber Lain**

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2012. *Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 1473/KM.1/2012 Tentang Uraian Jabatan Pelaksana di Lingkungan Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*. Jakarta : Menteri Keuangan Republik Indonesia.

Menteri Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kantor Wilayah Jawa Tengah Dan D.I. Yogyakarta. 2014. *Profil KPKNL Purwokerto*. Purwokerto : KPKNL Purwokerto.