



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD*, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DI KANTOR CAMAT WOHA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Dyah Ayu Firkah Islamiah

NPM. 21701081470



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

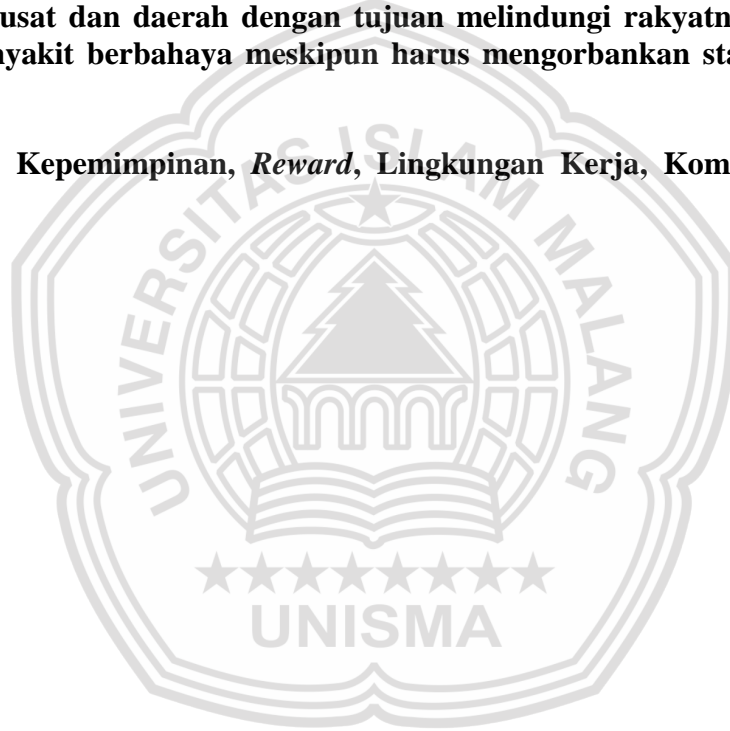
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

## ABSTRAK

Di era Pandemi tahun 2020 seluruh dunia mengalami kesulitan ekonomi maupun kesulitan dalam hal-hal lain terkait aktivitas manusia dalam berinteraksi dan berkomunikasi tatap muka, hal ini juga berlaku bagi negara Indonesia sehingga pada awal Maret ketika virus korona telah masuk ke Indonesia, pemerintah pusat dan pemerintah daerah merespons dengan cepat hal ini, salah satunya adalah kebijakan umum yang dilakukan adalah membatasi hubungan sosial, menyerukan kegiatan di luar rumah baik untuk kegiatan keagamaan seperti ibadah maupun juga untuk kegiatan ekonomi seperti pedagang dan kegiatan kelembagaan seperti buruh, karyawan, mahasiswa dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan seperti ini mau tidak mau harus diambil oleh pemerintah pusat dan daerah dengan tujuan melindungi rakyatnya sehingga mereka dapat terhindar dari penyakit berbahaya meskipun harus mengorbankan stabilitas ekonomi yang bisa menurun.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja ASN



### ABSTRACT

*In the Pandemic era in 2020 the whole world experienced both economic difficulties and difficulties in other matters related to human activities in interacting and communicating face-to-face, this also applies to the Indonesian state so that in early March when the corona virus had entered Indonesia, the central government and The local government responds quickly to this, one of which is the general policy that is carried out is to limit social relations, calls for activities outside the home both for religious activities such as worship and also for economic activities such as traders and institutional activities such as labor, employees, students. and the State Civil Apparatus (ASN). This kind of policy inevitably has to be taken by the central and regional governments with the aim of protecting their people so they can avoid dangerous diseases even though they have to sacrifice economic stability which could decline.*

*Keywords: Leadership Style, Reward, Work Environment, Organizational commitment and ASN performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sejak awal Maret 2020, berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN), meniadakan kegiatan ibadah, dan meminta masyarakat untuk tetap di rumah serta mengurangi aktivitas ekonomi di luar rumah. Kebijakan tersebut bermaksud baik, namun dampak dari kebijakan tersebut memiliki resiko tinggi, hingga akhir Maret 2020 kebijakan pemerintah bukan hanya *social distancing* tapi dilanjutkan dengan *Physical Distancing*, dan juga pemerintah telah menetapkan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB). Dengan banyaknya instansi penyelenggara layanan publik yang membatasi layanan, menginisiasi layanan online bahkan sampai meniadakan pelayanan sementara, menjadi satu fenomena yang harus dilakukan. Pembatasan pelayanan publik ini mulai dilakukan oleh pemerintah sejak pertengahan bulan Maret 2020 ini, dimulai dengan meliburkan anak sekolah dengan meminta untuk belajar di rumah dan kemudian menghimbau kepada pegawai-pegawai untuk melakukan *Work From Home* (WFH).

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai sangatlah harus

diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Mangkunegara (2014:09) kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Jadi seseorang dapat berinteraksi dengan organisasi tempatnya dia bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang telah diterima.

Diketahui jika kinerja pegawai negeri sipil (ASN) di Kantor Camat Woha Kabupaten Bima sudah cukup baik, namun mengingat pentingnya kinerja pegawai maka Kantor Camat Woha senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan motivasi. Dari segi kemampuan pegawai diketahui jika pegawai Kantor Camat Woha mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, namun untuk meningkatkan kemampuan pegawai maka Kantor Camat Woha mengadakan pendidikan dan penelitian. Sedangkan dari segi motivasi kerja, diketahui jika untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka Kantor Camat Woha memberikan kompensasi di luar gaji seperti gaji ketiga belas, tunjangan hari raya serta penghargaan satyalencana sebagai bentuk motivasi positif.

Selain itu, bentuk motivasi negatif yang diterapkan adalah dengan melakukan pengawasan kepada pegawai serta memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan di Kantor Camat Woha melakukan beberapa upaya

yaitu pendidikan dan latihan, penegakan disiplin melalui hukuman serta peningkatan kesejahteraan pegawai. Meski secara umum meningkatkan kinerja pada pegawainya, perlu adanya pembinaan pegawai secara berkesinambungan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007:448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *Reward*. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu, sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Penghargaan (*Reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif

sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12; dalam suak dkk, 2017). Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (*Reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Satrohadiwiry, 2010:17; efendi dkk,2017) sebagai langkah nyata dalam hasil membina maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Pemberian *Reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban perlu diterapkan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*Economic Reward*). Jika hak berkaitan dengan *Reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja. Maka semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengurangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.

Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelolah dan mengatur

karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelolah dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan Citraningtyas dan Djastuti (2017); Fariski dan Wahyuati (2017), yaitu semakin membaiknya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat diketahui dari penelitian Citraningtyas dan Djastuti itu bahwa lingkungan kerja berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Menurut Sumantri (2016), lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut. Sedangkan berdasarkan reseach gap yang melakukan hanafi dan yohana (2017), pawirosumarto et al, (2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Robbins: dan jugle dalam Zelvia (2015) mengemukakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengespresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta



kemajuan yang berkelanjutan. Adapun definisi yang diberikan Moorhead dan Griffin (2013:73) yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deksripsi dari biaya kepemimpinan, Reward, lingkungan kerja komitmen organisasi dan kinerja ASN?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, Reward, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN?
4. Bagaimana pengaruh Reward terhadap kinerja ASN kantor camat Woha?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN kantor camat Woha?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN kantor camat Woha?

## 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis diskripsi dari kepemimpinan, reward, lingkungan, kerja, komitmen organisasi dan kinerja ASN kantor camat woha

2. Untuk menganalisis dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan reward, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN kantor camat woha.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN kantor camat woha.
4. Untuk menganalisis pengaruh Reward terhadap kinerja ASN kantor camat woha.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN kantor camat woha.
6. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN kantor camat woha.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pembaca dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta dapat dijadikan rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

#### 2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja di perusahaan tersebut dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan, reward,



lingkungan kerja dan komitmen organisasi untuk meminimalisir terjadinya tingkat kinerja karyawan yang tinggi



## BAB V

### SIMPUL DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Simpulan deskripsi Gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja ASN di Kantor Camat Woha Bima NTB:
  - a. Gaya kepemimpinan dibentuk oleh indikator sikap seorang pemimpin, kebiasaan memegang peranan utama, tempramen gaya perilaku, watak seorang pemimpin yang lebih subjektif, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilan.
  - b. *Reward* dibentuk oleh indikator gaji, tunggangan karyawan, bonus/insentif, penghargaan *intrapersonal*, promosi, penghargaan *intrinsic*.
  - c. Lingkungan kerja dibentuk indikator penerangan di tempat kerja, keamanan, pengaturan suhu udara, kebersihan dan fasilitas kantor direfleksikan oleh indikator keamanan.
  - d. Komitmen organisasi dibentuk indikator melakukan upaya penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbana pribadi.
  - e. Kinerja ASN dibentuk indikator kualitas kerja menunjukan kerapihan

- f. ketelitian, tanggung jawab kerja, kerjasama kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal, inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu
2. Gaya kepemimpinan dibentuk oleh indikator sikap seorang pemimpin, kebiasaan memegang perana utama, tempramen gaya perilaku, watak seorang pemimpin yang lebih subjektif, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilan dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Woha Bima NTB.
  3. *Reward* dibentuk oleh indikator gaji, tunggangan karyawan, bonus/insentif, penghargaan *intrapersonal*, promosi, penghargaan *intrinsic* dinyatakan tidak berpengaruh penting terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Woha Bima NTB.
  4. Lingkungan kerja dibentuk oleh indikator penerangan di tempat kerja, keamanan, pengaturan suhu udara, kebersihan dan fasilitas kantor dinyatakan tidak berpengaruh penting terhadap kinerja ASN di Kantor Camat Woha Bima NTB.
  5. Komitmen organisasi dibentuk indikator melakukan upaya penyesuaian, meneladani kesetian, mendukung secara aktif, melakukan pengorbana pribadi dinyatakan berpengaruh penting terhapa Kinerja ASN di Kantor Camat Woha Bima NTB.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Kantor Camat Woha Bima NTB dan hanya pada kinerja ASN tidak mencakup semua Kantor Camat Woha , sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh Kantor Camat Woha Bima NTB.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel Gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN sedangkan masih banyak faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja ASN yang perlu diteliti.

## 5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : ★★★★★★

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan indicator pemimpin di tempat kerja saya bekerja memiliki sifat ramah dan pemimpin di tempat kerja saya bekerja, biasanya melibatkan karyawan Oleh karena itu, disarankan kepada Kantor Camat Woha untuk mengurangi kebiasaan melibatkan karyawan untuk menghindari terjadinya gaya kepemimpinan dan menerima perbedaan pendapat dari karyawan agar memiliki satu visi misi dalam pencapaian tujuan Kantor Camat Woha.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* dengan

indicator saya sebagai karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja . Oleh karena itu, disarankan kepada Kantor Camat Woha untuk memberikan gaji minimal sesuai dengan Upah.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator tempat kerja dilengkapi dengan fasilitas kantor yang mendukung pekerjaan dapat dipersepsikan terendah. Dengan demikian, disarankan kepada pihak Kantor Camat Woha untuk memfasilitasi karyawan dengan fasilitas kantor yang memadai untuk menunjang pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa komitmen organisasi dengan indicator mendukung secara aktif bagi pengembangan karyawan dengan demikian, disarankan kepada pihak Kantor Camat Woha untuk mendukung supaya pengembangan karyawan lebih baik lagi.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, di harapkan untuk menambah variabel- variabel lain yang mempengaruhi Kinerja ASN sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdul Rivai dan Darsono Prawinegoro. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Ahmad S. Ruky. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegm, 2014. *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arifin, Bambang Syamsul. 2015. *Psikologis Sosial*. Bandung: CV pustaka setia
- Arlianis, 2017. “*Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negera syariahsemarang*” IAIN salatiga semarang: jateng
- Armstrong, M. And Baron, A. 1998. *Performance Management – the New Realities*. London :*Institute of Personal and Development*.
- Arifin, Bambang Syamsul 2015. *Psikologi Sosia*. Bandung: CV Pustaka setia.
- Alwi, S. 2010. *Manajemen sumberdaya Manusia* BPFE. UGM. Yogyakarta: BPFE.
- Ahmad Tohardi, (2010). *pemahaman praktis Manajemen sumber Daya Manusia*. universitas Tajung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- An English – Indonesian Dictionary. Jakarta: PT Gramedia Baskoro sigit Wahyu, dan Susanty, Aries. 2012. *pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (studi kasus pada PT.PLN (persero) APD semarang).J@TI Undip, Vol VII, NO 2, Mei 2012
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiry. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*
- Bernardine R. Wijaya & Susilo Supardo, 2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar*.



- Efendy, R., Sjahrudin J., & Gani, M, (2017). *Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya*.  
E-Issn: 2442-4536. Jurnal Pro Bisnis. Vol. 9(2), 1-15.
- Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin.2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber*
- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry, 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, F, (2012). *O rganizational Behavior*, Mc- Graw Hill New York.
- Jhon Shields. 2016. *Managing Employee performance and Reward*,  
Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA.
- Khairizah (2018) *Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang*.
- Kartono, Kartini, 2008 : *pemimpin dan Kepemimpina*. Jakarta :PT.Raja Grafindo persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT.Rajagrafindo persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditam.
- Mangkunegara A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : penerbit Ghalia Indonesia
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi dan ERivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan Kesembilan.

*pendekatan Andministrative dan Operasional*. Jakarta : Bumi Askara.

*Pengembanganny*. CV. Andi Offset, Yogyakarta. Bangung, Wilson. 2013.

*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :erlangga.

Citraningtyas, N., & Djastuti, L (2017).

*Pengaruh pelatihan Dan lingkungan Kerja terhadap kinerja*

*karyawan Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Faldian,

Rahmanda Putra, dkk.2013

*Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*

studi Pada Karyawan PT. jamsostek (Persero) Cabang Malang.

Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Univerrsitat Brawijaya.

P. Edi Sumantri, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan*

*Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan*

*Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten*

Banyumas, jurnal Pro Bisnis Vol 9 No. 2 Agustus 2016 1 ISSN

: 1979 – 9268 e-ISSN :2442 -4536.

Prawirosentoso, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan*

*Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPEF Yogyakarta. *second Edition*.

Cambridge: Cambridge University Press.

Robbins, S.P dan Judge T.A 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:

Salemba Empat. Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012.

*Perilaku Organisasi*. Salemba

Empat. Jakarta

Robbins, Stephen. (2007) *Manajemen*. Edisi kedelapan / jilid 2.

Jakarta, PT. Grafindo.

Sumantri, P.E. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja*

*terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas*

*Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas*. ISSN:

1979-9268,

Sugiyono.2016. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Badung:Alfabeta

Toha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers. Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

10Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

