

Analisis Peran Penting Gaya Kepemimpinan, Pembelajaran Organisasi, Remunerasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar

Febria Untari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

febriauntari17@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pembelajaran organisasi, remunerasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar. Menggunakan jenis data primer dengan penyebaran kuesioner. Data sekunder penulis menggunakan data dan informasi yang diperlukan dari penelitian sebelumnya, buku dan internet. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Non Hakim di Pengadilan Negeri Karanganyar. Sampel sebanyak 30 responden. Teknik penentuan sampel yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel atau metode *total sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Alat mengolah data menggunakan SPSS versi 21. Ada empat temuan penting. Pertama, gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kedua, pembelajaran organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga, remunerasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Keempat, lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pembelajaran Organisasi, Remunerasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze leadership style, organizational learning, remuneration, and work environment on employee performance in the Karanganyar District Court. Using the type of primary data using a questionnaire. Secondary data authors use the data and information needed from previous research, books and the internet. The population of this study was Non-Judge Civil Servants in the Karanganyar District Court. A sample of 30 respondents. The sampling technique is taking all sample members or the total sampling method. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The tool for processing data using SPSS version 21. There are four important findings. First, leadership style. Second, organizational learning. Third, remuneration can improve employee performance. Fourth, the work environment improves performance in the Karanganyar District Court.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Learning, Remuneration, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah kunci sukses dari Negara industri dan Negara maju di dunia. Kinerja pegawai dari instansi sangat mempengaruhi keberhasilan

suatu instansi tersebut. Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara harus mendukung kondisi pemerintahan yang transparan, demokratis, berkeadilan, efektif dan efisien dengan menghormati hukum. Sikap

professional dan akuntabel Pegawai Negeri Sipil sangat penting demi pelayanan yang baik, efisien dan tepat waktu bagi para pencari keadilan.

Badan atau organisasi yang melaksanakan peradilan adalah lembaga peradilan (pengadilan). Tugas pengadilan adalah menjalankan peradilan dengan seadil-adilnya. Salah satu Pengadilan Negeri kelas 2B yang berada dibawah lingkungan Pengadilan Tinggi Jawa Tengah adalah Pengadilan Negeri Karanganyar. Wilayah hukum Pengadilan Negeri Karanganyar terdiri dari 17 Kecamatan dan 162 Desa di Kabupaten Karanganyar. Pencapaian kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar harus memiliki keunggulan guna menghindari keluhan-keluhan tentang pelayanan publik pada instansi pemerintahan yang belum sesuai dengan persepsi masyarakat, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap pegawai pemerintahan. Kinerja pegawai dengan pegawai lain memiliki tingkat yang berbeda, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai. Pelayanan yang baik kepada masyarakat adalah fungsi dari kinerja pegawai terutama pegawai pemerintahan dalam melaksanakan setiap tugas dan fungsinya.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, penulis mengasumsikan bahwa diduga faktor yang berkemungkinan paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, pembelajaran organisasi, remunerasi dan lingkungan kerja maka peneliti mengambil judul “Analisis Peran Penting Gaya Kepemimpinan, Pembelajaran Organisasi, Remunerasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Karanganyar”.

Perumusan masalah

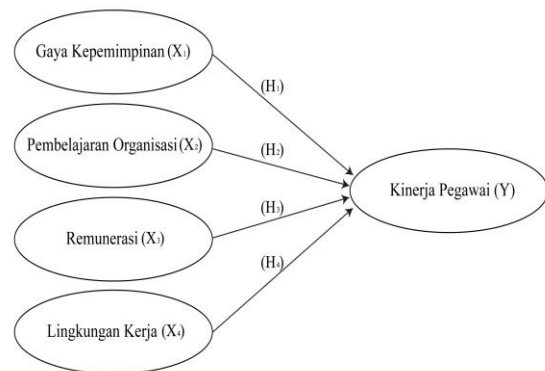
1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar ?
2. Apakah pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan dan positif

terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar ?

3. Apakah remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar ?

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan, pembelajaran organisasi, remunerasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Ket terhadap Ho

Sumber: Data Primer

Hipotesis ini berbunyi:

H₁: Diduga terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Diduga terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai.

H₃: Diduga terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai.

H₄: Diduga terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Kabupaten Karanganyar. Adapun sumber data primer hasil dari kuesioner yang disebar pada Pegawai Negeri Sipil Non Hakim dan data sekunder yaitu data dan informasi mengenai Pengadilan Negeri Karanganyar.

Populasi merupakan Pegawai Negeri Sipil Non Hakim di Pengadilan Negeri Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Non Hakim sebanyak 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* yaitu mengambil seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien Masing-Masing Variabel
X	
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Pembelajaran Organisasi
X ₃	= Remunerasi
X ₄	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Standard Error</i>

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan merupakan proses untuk memfasilitasi anggota atau individu melalui proses mempengaruhi orang lain dalam memahami dan setuju dengan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilakukan guna mencapai tujuan bersama. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2008) yaitu kemampuan

mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggungjawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

2. Pembelajaran Organisasi (X₂)

Pembelajaran organisasi merupakan organisasi pada lingkungan yang berubah dalam mengembangkan *skill* dan kemampuan. Indikator pembelajaran organisasi menurut Marquadt (1996) yaitu sistem berpikir, model mental, keahlian personal, kerjasam tim, visi bersama, dan dialog.

3. Remunerasi (X₃)

Remunerasi merupakan pemberian balas jasa kepada pegawai yang berprestasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Indikator remunerasi menurut Pora (2011) yaitu gaji, *insentif*, *benefit*, bonus dan komisi, tunjangan.

4. Lingkungan Kerja (X₄)

Lingkungan kerja adalah menghadapi peralatan yang berada di lingkungan sekitar dimana individu atau kelompok tersebut bekerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan hubungan pegawai.

5. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan tanggungjawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam jumlah dan baik buruknya hasil pekerjaan. Indikator kinerja karyawan menurut Fadel (2009) yaitu pemahaman tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui pegawai laki-laki di Pengadilan Negeri Karanganyar berjumlah 20 orang dengan presentase 67%, sedangkan pegawai perempuan berjumlah 10 orang

dengan presentase 33%. Karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 3 pegawai dengan presentase 10% usia 25-35 tahun, terdapat 9 pegawai dengan presentase 30% usia 36-4, terdapat 8 pegawai dengan presentase 27% usia 46-55 tahun dan terdapat 10 pegawai dengan presentase 33% dengan usia lebih dari 56 tahun. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui pegawai dengan latar belakang tingkat pendidikan SD tidak ada responden atau 0 dengan presentase 0%, SMP sebanyak 1 responden dengan presentase 3%, SMA sebanyak 5 dengan presentase 17% dan S2 sebanyak 1 responden dengan presentase 3%.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini ada 28 butir dengan perincian masing – masing variabel gaya kepemimpinan (X_1) terdapat 6 butir pernyataan, pembelajaran organisasi (X_2) terdapat 6 butir pernyataan, remunerasi (X_3) terdapat 5 butir pernyataan, lingkungan kerja (X_4) terdapat 6 butir pernyataan dan kinerja pegawai (Y) terdapat 5 butir pernyataan. Teknik analisis data dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil uji instrumen diketahui uji validitas setelah diuji dinyatakan valid bahwa keseluruhan instrumen variabel gaya kepemimpinan, pembelajaran organisasi, remunerasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji reliabilitas setelah diuji dinyatakan reliabel yang menunjukkan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ dapat dilihat pada apendiks 1.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda. Syarat menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya uji asumsi klasik.

1. Pengujian normalitas dengan uji *One Sample Kolmogrov Smirnov Test* dapat dilihat pada apendiks 1 diperoleh nilai *Asymptotic Significance* adalah $0,373 > 0,05$ yang menjelaskan bahwa penyebaran data yang normal.

2. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada apendiks 1 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan, pembelajaran organisasi, remunerasi, dan lingkungan kerja adalah diatas 0,10 dan hasil *Variance Inflation Factor* variabel gaya kepemimpinan, pembelajaran organisasi, remunerasi, dan lingkungan kerja di bawah nilai 10 yang menunjukkan semua variabel yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Pengujian heteroskedastisitas dengan *Glejser Test* dapat dilihat pada apendiks 1 diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan, pembelajaran organisasi, remunerasi dan lingkungan kerja bahwa $> 0,05$ dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada apendiks 1 diperoleh secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1), pembelajaran organisasi (X_2), remunerasi (X_3), lingkungan kerja (X_4) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun pembahasan masing - masing variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,921 + 0,178X_1 + 0,147X_2 + 0,145X_3 + 0,259X_4$$

1. Nilai konstanta (a) yang berarti bahwa meskipun variabel gaya kepemimpinan, pembelajaran organisasi, remunerasi dan lingkungan kerja dianggap memiliki nilai nol (0) maka kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar menunjukkan nilai sebesar 3,921.

2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,178 menunjukkan jika gaya kepemimpinan yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar meningkat, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

3. Nilai koefisien regresi variabel pembelajaran organisasi adalah sebesar 0,147 menunjukkan jika pembelajaran organisasi di Pengadilan Negeri

Karanganyar meningkat, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

4. Nilai koefisien regresi variabel remunerasi adalah sebesar 0,145 menunjukkan jika remunerasi yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar meningkat maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
5. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kinerja adalah sebesar 0,259 menunjukkan jika lingkungan kerja yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar meningkat maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Uji t

Uji t dilakukan setelah model yang diuji memenuhi asumsi klasik, dan regresi. Hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 2,538 > t_{tabel} 1,697$ dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar oleh karena itu hipotesis pertama diterima.
2. Variabel pembelajaran organisasi memiliki nilai $t_{hitung} 3,542 > t_{tabel} 1,697$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar oleh karena itu hipotesis kedua diterima.
3. Variabel remunerasi memiliki nilai $t_{hitung} 2,368 > t_{tabel} 1,697$ dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar oleh karena itu hipotesis ketiga diterima.
4. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,171 > t_{tabel} 1,697$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar oleh karena itu hipotesis keempat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,908 sehingga diinterpretasikan bahwa keempat variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1), pembelajaran organisasi (X_2), remunerasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 90,8% sedangkan sisanya sebesar 9,2 dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti misalnya budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pengadilan Negeri Karanganyar dan dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 21 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, variabel pembelajaran organisasi, variabel remunerasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, pembahasan:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Karanganyar

Hasil analisis menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar meningkat maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis pertama diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tuti Hariani (2010) dan penelitian Steven Christian Pangandaheng, Ivonne S.Saerang, dan Sjendry S.R. Loindon (2017) bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga hasil penelitian pada Pengadilan Negeri Karanganyar bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Karanganyar

Hasil analisis menunjukkan bahwa apabila pembelajaran organisasi yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis kedua diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muchni Marlitan (2011) dan penelitian Nur Hasbullah Maturungan, Ria Kurniawati, Anggraini Sukmawati (2016) bahwa variabel pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga hasil penelitian pada Pengadilan Negeri Karanganyar bahwa semakin baik pembelajaran organisasi yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Karanganyar

Hasil analisis menunjukkan bahwa apabila remunerasi yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Misail Palagia, Nurdin Brasit, Muh. Yunus Amar (2012) dan penelitian Sri Gusti Bima Harya Teja (2017) bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga hasil penelitian pada Pengadilan Negeri Karanganyar bahwa semakin baik remunerasi yang diterima pegawai yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Karanganyar

Saran

1. Pemimpin perlu mempertahankan kinerjanya sehingga tercipta hubungan baik dengan pegawai yang selanjutnya dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar hendaknya harus dipertahankan dan ditingkatkan dengan apa yang telah dicapai sekarang dengan

Hasil analisis menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis keempat diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) dan penelitian Henry Wijaya (2017) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga hasil penelitian pada Pengadilan Negeri Karanganyar bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di Pengadilan Negeri Karanganyar maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar.
2. Variabel pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pembelajaran organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar.
3. Variabel remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Remunerasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Karanganyar.

mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang baik, meningkatkan pembelajaran organisasi, memberikan bonus materil atau non materil agar pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya kearah yang lebih baik lagi guna menghindari keluhan-keluhan pelayanan publik pada instansi pemerintah yang belum dapat sesuai seperti

yang diharapkan masyarakat terutama bagi para pencari keadilan.

2. Bagi para peneliti yang akan meneliti tentang permasalahan sejenis, hasil dari penelitian ini tidak menutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan yang kurang atau belum sesuai dengan yang

DAFTAR PUSTAKA

- Fadel, Muhammad. (2009). *Reintervening Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hariani, Tuti. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lampung Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1 Oktober 2010: 88-100.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marquadt, M.J. (1996). *Building The Learning Organization*, New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Marlihan, Muchni. (2011). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. *Jurnal Manajmeen Bisnis*, Vol 1 No.1. Edisi April 2011.
- Matturungan, Nur Hasbullah., Kurniawati, Ria., & Sukmawati, Anggraini. (2016). Pengaruh Learning Organization, Kualifikasi Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (Bbsdpl) Bogor Khususnya Di Bidang Pelayanan Public. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, Vol 14 No 2, 2016.
- Palagia, Misail., Brasit, Nurdin., & Amar, Muh. Yunus. (2012). Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 73 – 78.
- Pangandaheng, Steven Christian., Saerang, Ivonne S., & Loindong, Sjendry S. R.. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Rganisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2358 – 2366.
- Pora, Antonio de. (2011). *Remunerasi-Kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Rahmawanti, Nela Pima., Swato, Bambang., & Prasetya Arik. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Teja, Sri Gusti Bima Harya. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol.19, No.2, Desember 2017.
- Wijaya, Hendry. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, Vol.2 Nomor 1 Edisi Februari 2017.

[Http://pn-karanganyar.go.id/main/](http://pn-karanganyar.go.id/main/), Rabu, 5-

12-2018.

Apendiks 1

Variabel	Indikator	r hitung	Cronbach Alpa	Tolerance	Variance Inflation Factor	Kolmogrov Smirnov	Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,828	0,910	0,231	4,332	0,373	0,208
	GK2	0,807					
	GK3	0,744					
	GK4	0,866					
	GK5	0,689					
	GK6	0,570					
Pembelajaran Organisasi	PO1	0,741	0,940	0,456	2,194	0,373	0,475
	PO2	0,889					
	PO3	0,787					
	PO4	0,817					
	PO5	0,910					
	PO6	0,841					
Remunerasi	R1	0,449	0,826	0,604	1,657	0,373	0,708
	R2	0,555					
	R3	0,778					
	R4	0,768					
	R5	0,706					
Lingkungan Kerja	LK1	0,787	0,905	0,254	3,934	0,373	0,279
	LK2	0,792					
	LK3	0,725					
	LK4	0,730					
	LK5	0,811					
	LK6	0,670					
Kinerja Pegawai	KP1	0,692	0,877			0,373	
	KP2	0,687					
	KP3	0,660					
	KP4	0,821					
	KP5	0,740					