

Implemetasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cilamaya

Andini Eka Suci¹, Aji Tuhagana², Dini Yani³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

E-mail: mn22.andinisuci@mhs.ubp karawang.ac.id¹

Article History:

Received: 13 Maret 2026

Revised: 15 Mei 2026

Accepted: 30 Mei 2026

Keywords:

gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai, MSDM

Abstract: Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis implementasi gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cilamaya. Hal yang mendasari penelitian ini karena masih diketahui kinerja pegawai belum optimal di kantor kecamatan. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Kecamatan Cilamaya dinilai cenderung demokratis. Hal ini ditandai dengan adanya keterbukaan komunikasi, keterlibatan pegawai dalam mengambil keputusan, dan pemberian motivasi kerja kepada pegawai. Selain itu, baik lingkungan fisik dan non fisik dinilai cukup kondusif untuk menjalankan kerja dengan baik, meskipun masih ada keterbatasan fasilitas dan perbedaan persepsi pegawai berkaitan dengan kenyamanan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung dinilai berperan penting dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab dan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan berkontribusi sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi praktis untuk pemerintah kecamatan dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia, sekaligus mampu memperkaya kajian akademik di lingkungan manajemen publik

PENDAHULUAN

Kecamatan menjadi salah satu perangkat daerah yang berperan strategis dalam menyelenggarakan pemerintahan, pelayanan publik, dan melaksanakan pembangunan daerah di tingkat lokal. Oleh sebab itu, kualitas kinerja pegawai kecamatan dinilai sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pemerintahan daerah dalam mencapai tujuan, terutama dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan *responsive* Dwiyanto (2017). Kinerja pegawai yang optimal tidak optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, namun juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan pada organisasi pemerintahan.

Dalam hal ini, kepemimpinan berperan penting dalam memberikan arahan, motivasi, dan

mengendalikan perilaku pegawai supaya dapat bekerja secara produktif dan bertanggung jawab. Seorang pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat, terutama secara demokratis dan komunikatif, akan cenderung bisa menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2022). Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di sektor publik (Hidayat & Anwar, 2022; Silaban et al., 2022).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dinilai dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang maka akan berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja pegawai (Santoso et al., 2025). Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah (Putri & Purnomo, 2024; Supu et al., 2024).

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Cilamaya menunjukkan bahwa meskipun pimpinan dinilai telah menerapkan gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis dan terbuka, namun kinerja pegawai masih dinilai belum optimal sepenuhnya. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa permasalahan yang dihadapi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang diharapkan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Cilamaya, menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai, dan menjelaskan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, sekaligus menjelaskan peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya alam (MSDM) adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Nadila & Pratama, 2024). Sedangkan, menurut Novitasari et al. (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi. Selanjutnya Supomo mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management (Marnis & Priyono, 2022) Manajemen yang mengatur yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen kekaryawanan (*Personal Management*).

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Nikmat (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Jati et al. (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan di pergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka penelitian menyimpulkan bahwa gaya

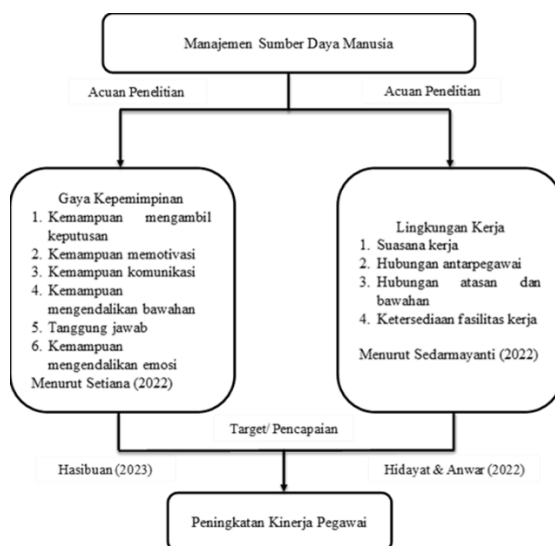
kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pimpinan.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan Farizki & Wahyuati (2017), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang, proses perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Sedangkan, menurut Budiasa (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Dari uraian mengenai pengertian kinerja diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana sosial seperti ruangan, pencahayaan, kebersihan, maupun sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan Wiratama & Muryati (2025) mengemukakan kinerja suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang data diukur dengan tingkat produktifitas, tingkat layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Sedangkan, Indrasari (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dari uraian mengenai pengertian kinerja diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seorang pegawai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambar dan memahami fenomena secara mendalam berdasarkan pengalaman langsung partisipan. Partisipan dalam penelitian ini terdiri atas individu – individu yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, yaitu Camat, Sekretaris Camat, serta beberapa perangkat kantor kecamatan yang berperan dalam kegiatan kepemimpinan dan pengawasan internal di Kantor

Kecamatan Cilamaya, Kab Karawang. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive, dengan pertimbangan bahwa Kantor Kecamatan memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian.

Dalam mengumpulkan data penelitian ini digunakan teknik triangulasi data yaitu gabungan antara wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari sumber primer dari observasi dan wawancara, serta sumber sekunder yang diperoleh melalui pihak lain atau dokumennya seperti dokumentasi dan daftar pustaka. Sedangkan, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu melalui reduksi data dan penyajian data melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian kualitatif ini diperoleh melalui wawancara teknik observasi, dokumentasi, serta wawancara terstruktur yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu Kecamatan Cilamaya.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pedekatan atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku dan tindakan bawahannya. Tujuannya dari penepatan gaya kepemimpinan tersebut adalah untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara optimal (Hasibuan, 2022).

Indikator utama dalam menilai gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengambil keputusan. Kemampuan ini juga memberikan gambaran mengenai ketegasan, tanggung jawab, serta keterlibatan pemimpin dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di lingkungan kerja. Hasil wawancara di atas dapat diinterpretasikan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Cilamaya menerapkan proses pengambilan keputusan dengan melibatkan berbagai sudut pandang serta membuka ruang bagi masukan dan ide dari pihak terkait.

Gaya kepemimpinan dapat dinilai melalui kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Berdasarkan hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa pola pemberian motivasi oleh pimpinan di Kecamatan Cilamaya dilakukan melalui pemberian dorongan berupa apresiasi dan pujian, serta pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, selain itu, pimpinan juga memberikan rekomendasi jabatan kepada pegawai sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan.

Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan komunikasi seorang pemimpin. Komunikasi yang baik, komunikasi yang efektif merupakan kemampuan untuk menyampaikan pesan, gagasan, maupun pikiran kepada pihak lain secara jelas dan tepat, sehingga pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik, baik melalui komunikasi verbal maupun nonverbal. (Kartono, 2023). Hasil wawancara dengan informan dapat diinterpretasikan bahwa pola komunikasi pimpinan kepada pegawai di Cilamaya berjalan dengan baik.

Keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mau mengikuti kepemimpinannya. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pimpinan di Kecamatan Cilamaya dalam mengendalikan bawahan berusaha memahami karakter pegawai secara individual serta mengarahkan pegawai dalam pelaksanaan tugas agar berjalan sesuai dengan ketentuan dan tujuan organisasi.

Tanggung jawab dapat dimaknai sebagai kewajiban untuk menanggung, memikul, serta mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan keputusan yang diambil beserta segala konsekuensinya. Berdasarkan wawancara dapat diinterpretasikan bahwa tanggung jawab pimpinan di Kecamatan Cilamaya tercermin dari perannya dalam mengendalikan serta mengevaluasi kinerja pegawai.

Indikator terakhir gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengidentifikasi pola kepemimpinan yang diterapkan adalah kemampuan dalam mengendalikan emosi. Berdasarkan hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan pengendalian emosional pimpinan di Kecamatan Cilamaya dirasakan secara langsung oleh pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan kerja sehari-hari, mengingat pegawai menghabiskan sebagian besar waktunya untuk melaksanakan pekerjaan di lingkungan tersebut. Menurut Nitisemito (2019), indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan, dan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas kerja.

Suasana kerja dalam suatu lingkungan organisasi mencerminkan pola interaksi antarindividu yang bekerja sama. Hasil wawancara di atas dapat diinterpretasikan bahwa suasana kerja yang positif di Kecamatan Cilamaya merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, perbaikan fasilitas fisik perlu dilakukan agar suasana kerja yang positif dapat terwujud secara optimal dan berkelanjutan.

Hubungan antar rekan kerja dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung terciptanya suasana kerja yang sehat dan produktif. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa antar rekan kerja di Kecamatan Cilamaya terjalin dengan baik dan harmonis.

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung penting dalam menciptakan keselarasan dan efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa hubungan antara bawahan dengan pimpinan di Kecamatan Cilamaya terjalin dengan baik.

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kenyamanan serta produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja di Kecamatan Cilamaya masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal kelengkapan peralatan penunjang pekerjaan. Namun demikian, keterbatasan fasilitas tersebut tidak mengurangi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat menunjang tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja.

Kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan serta kemampuan dalam menghadapi permasalahan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima informan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai di Kecamatan Cilamaya tergolong baik. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai SOP, adanya kerja sama tim yang solid, koordinasi yang efektif, serta komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan.

Kuantitas merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima informan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan

kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cilamaya secara umum telah berjalan dengan cukup baik. Pegawai dinilai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku serta menunjukkan sikap pelayanan yang positif kepada masyarakat.

Ketepatan waktu merupakan salah satu unsur penting dalam lingkungan kerja yang menggambarkan tingkat kedisiplinan, profesionalisme, serta efisiensi pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima informan, dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja pegawai Kecamatan Cilamaya secara umum telah berjalan dengan cukup baik.

Efektivitas merupakan salah satu indikator utama dalam menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan kerja yang tepat dan optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Cilamaya telah berjalan dengan cukup baik.

Kemandirian menggambarkan kemampuan pegawai dalam mengambil inisiatif serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugas tanpa harus selalu bergantung pada pengawasan atau arahan dari pihak lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan, dapat disimpulkan bahwa kemandirian pegawai di Kecamatan Cilamaya telah berjalan dengan cukup baik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kecamatan Cilamaya berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mengacu pada gaya kepemimpinan berdasarkan Kartono (2023), menunjukkan bahwa pimpinan Kecamatan Cilamaya dinilai menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Hal ini ditandai dengan keterlibatan pegawai dalam mengambil keputusan, adanya keterbukaan komunikasi, memberikan motivasi kepada pegawai, serta memberikan dukungan secara keberlanjutan sesuai dengan tujuan pemerintahan daerah.

Pimpinan yang memberikan motivasi kepada pegawai menjadi salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja. Hal ini senada dengan pandangan Hasibuan (2022) yang memaparkan bahwa motivasi kerja yang tepat dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Disamping itu, pimpinan yang memiliki komunikasi yang baik akan ditunjukkan melalui arahan yang jelas dan komunikasi dua arah, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan mendorong efektivitas pelaksanaan tugas (Robbins & Coulter, 2022).

Disamping itu, lingkungan kerja nonfisik di Kecamatan Cilamaya, seperti hubungan antar rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan pimpinan, terjalin secara harmonis dan komunikatif. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai. Penemuan ini senada dengan pendapat dari Nitisemito (2019) yang memaparkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Meskipun demikian, dari sisi lingkungan kerja fisik masih terdapat beberapa keterbatasan, terutama terkait kelengkapan dan kondisi fasilitas kerja. Meskipun keterbatasan tersebut belum berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja, perbaikan fasilitas tetap diperlukan agar kenyamanan dan efektivitas kerja dapat terus terjaga. Hal ini senada dengan penelitian Rahma & Wicaksono (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memadai menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Cilamaya dinilai baik, hal ini ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Cilamaya telah berjalan dengan baik, terutama dalam memberikan arahan, koordinasi tugas, dan mengambil keputusan bersama. Selain itu, lingkungan kerja secara umum dinilai sudah mendukung pelaksanaan tugas pegawai, baik dari aspek fisik maupun non fisik. Terakhir, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam pelayanan dan pelaksanaan tugas pemerintahan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan beberapa saran yaitu pimpinan diharapkan dapat mempertahankan dan terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang demokratis, instansi di harapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik dan aspek non fisik, pegawai diharapkan dapat memanfaatkan lingkungan kerja yang sudah kondusif serta dukungan dari pimpinan dan penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Dwiyanto, A. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif* (2nd ed.). Gadjah Mada University Press.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 392–401. <https://doi.org/10.51700/j-staf.v1i2.336>
- Indrasari, M. (2018). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Jati, P., Zaharuddin, Z., Firdaus, A., & Soelaksmono, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar: Studi Kasus Karyawan Level Account Officer di PNM Mekaar Kota Bogor Tahun 2021. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.46821/ep.v5i2.246>
- Kartono. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cilamaya. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 45–58.
- Marnis, & Priyono. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Nadila, A. P., & Pratama, D. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 201–217. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v6i1.1049>
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P4I.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Ghalia Indonesia.
- Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117–130. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.268>

- Putri, S. R. R., & Purnomo, M. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(4), 958–964. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i4.4384>
- Rahma, A., & Wicaksono, T. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, 6(2), 112–124.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Manajemen*. Erlangga.
- Santoso, S., Sugiharti, T., & Kusnanto, E. (2025). Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 203–218.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Silaban, R. U., Tambunan, Y. S., & Kaharuddin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 174–187. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i4.784>
- Supu, A. L. A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan XYZ. *IJESM: Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2118–2129.
- Wiratama, T., & Muryati, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Pegawai sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).