



Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara

Ruslan Haerani¹, Sulaimiah²

^{1,2}Universitas Islam Al-Azhar Mataram, Indonesia

E-mail: ruslanhaerani638@gmail.com, sulaimiahmia65@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-02-12 Revised: 2024-03-23 Published: 2024-04-02 Keywords: <i>Democratic Leadership Style;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Financial Compensation;</i> <i>Performance.</i>	This research aims to examine the influence of work environment leadership and motivation on the performance of Gangga sub-district office employees, North Lombok district. The type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The data collection method is through the census method using primary data collected directly from respondents through questionnaires. The respondents used in this research were all 39 employees of the Gangga sub-district office, North Lombok Regency. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS version 23 application tool. The results of the analysis show that: 1) leadership has a positive and significant effect on the performance of employees at the Gangga sub-district office, North Lombok Regency. 2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at the Gangga sub-district office, North Lombok Regency. 3) Financial compensation has a positive and significant effect on the performance of Gangga subdistrict office employees, North Lombok Regency.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-02-12 Direvisi: 2024-03-23 Dipublikasi: 2024-04-02 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan Demokratis;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kompensasi Finansial;</i> <i>Kinerja.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor camat Gangga kabupaten Lombok Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu melalui metode sensus dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor camat Gangga Kabupaten Lombok Utara yang berjumlah 39 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi program SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor camat Gangga Kabupaten Lombok Utara. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor camat Gangga Kabupaten Lombok Utara. 3) kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor camat Gangga Kabupaten Lombok Utara.

I. PENDAHULUAN

Manajemen kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi lembaga pemerintahan maupun swasta dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pimpinan atau atasan langsung. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung pada gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnnya timbul

kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Robbins dalam Yugusna, Fathoni dan Haryono (2003:167) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Pasolong dalam Hardianti (2015:10) diantaranya adalah : 1) Keputusan dibuat bersama. 2) Menghargai potensi setiap bawahannya. 3) Mendengar kritik,

saran atau pendapat dari bawahan. 4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Beberapa hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2014) pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut penelitian yang dilakukan oleh Hardianti (2016) pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kab. Wajo. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Kusumaningsih (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut Netisemito dalam Danaswara (2000:31) yaitu: 1) Suasana Kerja. 2) Hubungan dengan rekan kerja. 3) Tersedianya fasilitas kerja.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dianataranya penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, Prasetya dan Riza (2014) pada karyawan Auto 2000 Sukun Malang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rojikin (2015) Studi pada PT. PLN distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Salah satu kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan (Rivai, 2004:359). Menurut Simamora dalam Armida (2004: 445) indikator kompensasi finansial antara lain: 1) Upah dan gaji. 2) Insentif. 3) Tunjangan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dianataranya penelitian yang dilakukan oleh Sulhi (2017) pada

karyawan Rumah Sakit Mata DR. Yap Yogyakarta. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nabiila (2017) pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor camat merupakan salah satu organisasi birokrasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Gangga merupakan organisasi birokrasi yang terletak di Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berdomisili di Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara Sebagai sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat yang penuh dinamika, kecamatan mengalami banyak masalah sebagai organisasi administratif. Kompleksitas masalah yang dihadapi berkaitan erat dengan banyaknya jumlah penduduk yang dilayani, tingkat heterogenitasnya (asal-usul, pendidikan, umur, kemampuan ekonomi) banyaknya desa/kelurahan bawahan. Demikian halnya dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi yang dilakukan oleh aparatur pemerintah di wilayah Kecamatan Gangga dalam berbagai sektor pelayanan terutama yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat (seperti pelayanan KK, KTP/E- KTP, IMB, Akta Kelahiran dan sebagainya).

Pelayanan administrasi pada kantor camat Gangga sudah belum optimal permasalahan mendasar yang sering terjadi adalah keterlambatan penyelesaian pembuatan KTP, KK, Akta dan sebagainya, hal itu terjadi bukan karena karena terbatasnya fasilitas untuk menunjang pelayanan. Lingkungan kerja fisik pada kantor Kecamatan Gangga dapat dikatakan masih kurang karena untuk ruangan pada setiap bagian masih bercampur satu dengan lainnya. Selain itu fasilitas seperti komputer dan printer masih kurang, yang mengharuskan pegawai bergiliran untuk pemakaian fasilitas. Selanjutnya pengadaannya fasilitas seperti AC atau kipas angin masih kurang, tentu saja hal ini dapat menyebabkan ketidak nyamanan pegawai dalam bekerja ketika musim panas, demikian juga dengan pemimpin yang kurang memberikan arahan dan komunikasi serta kompensasi yang dirasakan para karyawan belum optimal, Pada penelitian yang menjadi dasar teori yang digunakan adalah faktor-faktor yang mempenga-

ruhi kinerja karyawan menurut As'ad (2001), yaitu meliputi: a. Faktor finansial (Kompensasi) b. Faktor fisik (lingkungan) c. Faktor sosial yaitu interaksi antara karyawan itu sendiri dan pemimpin. Sementara indikator kinerja. a. Kuantitas, b. Kualitas c. Penggunaan Waktu dalam Bekerja d. Kerja Sama dengan Orang Lain dalam Bekerja.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Mengambil semua populasi yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 39 karyawan **Teknik dan Alat Pengumpulan data** yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: a. Teknik kuisioner (Angket), Wawancara, Teknik Dokumentasi **Alat Pengumpulan Data**: Alat pengumpulan data penelitian ini adalah: Kuisioner dan Handphone.

C. Jenis dan Sumber Data, Jenis Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan perhitungan skor atas pertanyaan-pertanyaan dari peneliti yang diberikan kepada responden terkait gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kompensasi finansial.

D. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer dan data Sekunder **Identifikasi** Variabel dalam penelitian ini adalah:
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan kerja, kompensasi finansial sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat
3. Prosedur Analisis Data, analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda, dengan uji t dan uji F sebagai uji model dilengkapi dengan uji instrument, uji validitas, uji realibilitas uji asumsi klasik, baik uji normalitas, uji multikolenaritas dan uji heterokedasitas. Dalam penelitian ini semua uji instrumen nya memenuhi valid dimana r hitung nya semua lebih besar dari r kritis dan realibilitas terpenuhi karena alpha crobach nya lebih besar dari 0,6

demikian juga uji asumsi klasik terpenuhi semua mulaia dari uji normalitas, multikoleritas dan heterokedasitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran mengenai spesifikasi pegawai yang akan dijadikan sebagai responden, dimana dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai yang ada Kantor Kecamatan Gangga yakni sebanyak 39 pegawai. Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan beberapa karakteristik responden pegawai yang ada di Lingkungan Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara, didominasi oleh laki-laki sebanyak 66,7 % atau 26 orang, sisanya karyawan Wanita.

Karakteristik Berdasarkan Usia menunjukkan bahwa responden pada Kantor Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara lebih banyak didominasi oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun dengan persentase sebesar 41 %. Dimana usia 31 - 40 tahun merupakan usia yang tergolong produktif untuk menghasilkan dan menampilkan kinerja yang prima, dimana orang-orang pada usia ini memiliki gairah semangat kerja yang tinggi, lebih mapan dalam berpikir dan bertindak, memiliki ide-ide cemerlang dari wawasan dan pengetahuan yang dimilikinya, mereka juga terbiasa memecahkan berbagai persoalan di lingkungan kerja sehingga mereka cenderung lebih efektif dalam pengambilan keputusan (Aprilianti dalam Innayati, 2017) **Karakteristik Berdasarkan Pendidikan** dilihat bahwa responden dengan pendidikan SMA/Sederajat memiliki persentase paling tinggi yaitu 64,1 % dan responden dengan pendidikan S2/S3 tergolong sangat kecil dengan persentase 2,6 %. Oleh karena itu pegawai pada Kantor Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara perlu mengupayakan pendidikan lanjutan secara mandiri untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan penempatan kerja masing-masing. Dengan melanjutkan pendidikan, pegawai juga dapat lebih menambah wawasan dan lebih terlatih dalam berfikir dalam menciptakan ide-ide yang dapat dikeluarkan sebagai program jangka pendek dan jangka panjang.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja di temukan bahwa responden terbanyak adalah dengan masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 20 pegawai dengan presentase 51,3

% dan responden terendah dengan masa kerja 21-30 tahun dan 31-40 tahun. Sehingga dapat disimpulkan responden didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 11-20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara sudah lama. Masa kerja yang lama erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman mengenai lingkungan kerja dan pekerjaannya, sehingga membantu dalam mengatasi masalah yang timbul di dalam dunia kerja dikarenakan telah memahami struktur dan lingkungan tempat kerjanya dengan baik (Apriliyanti dalam Innayati, 2017).

B. Distribusi Variabel Penelitian

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi Finansial (X3).

C. Kinerja

Variabel Kinerja pada penelitian ini diukur dengan 4 indikator dengan menggunakan 12 item pernyataan. Berikut disajikan kategori tanggapan penilaian responden terhadap masing-masing item kinerja terlihat pada tabel dibawah ini : **Di temukan** hasil dari tiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden terkait variabel gaya kepemimpinan demokratis, memiliki nilai rata-rata yaitu, 4,18. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pimpinan pada Kantor Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara berada pada kategori efektif.

D. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan hubungan antar rekan kerja dengan menggunakan 12 item pernyataan. Berikut kategori tanggapan penilaian dari 39 responden terhadap masing-masing item lingkungan kerja selama mereka bekerja di Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara, sebagai berikut: Dilihat hasil dari tiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden terkait variabel lingkungan kerja, memiliki nilai rata-rata yaitu, 4,22. Hal ini menandakan

bahwa lingkungan kerja yang ada pada Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara berada pada kategori sangat nyaman.

E. Kompensasi Finansial

Variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini diukur dengan 2 indikator yang terdiri dari gaji dan tunjangan dengan menggunakan 9 item pernyataan. Berikut kategori tanggapan penilaian dari 39 responden terhadap masing-masing item kompensasi finansial selama mereka bekerja di Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara, dilihat hasil dari tiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden terkait variabel kompensasi finansial, memiliki nilai rata-rata yaitu, 4,20. Hal ini menandakan bahwa pemberian kompensasi finansial pada Kantor Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara berada pada kategori layak.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara. Hasil Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dilihat:

$$Y = 4,614 + 0,337X_1 + 0,306X_2 + 0,419X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan Demokratis

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Kompensasi Finansial

α = Konstanta

β₁ = Koefisien regresi Gaya

Kepemimpinan Demokratis

β₂ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

β₃ = Koefisien regresi Kompensasi
Finansial

e = Error

G. Uji Hipotesisi

1. Uji F (Validitas Model)

Uji F digunakan untuk menilai layak atau tidaknya model regresi yang dibentuk. Uji F dilakukan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak, disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan

demokratis (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi finansial (X3) terhadap kinerja (Y). Untuk membuktikannya bahwa model regresi dalam penelitian ini layak

Berdasarkan uji ANOVA diatas diketahui F_{hitung} adalah 7.455, dengan tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah:

$$F_{tabel} = df_1(k-1)df_2(n-k)$$

$$F_{tabel} = df_1(4-1)df_2(39-4)$$

$$F_{tabel} = df_1(3)df_2(35)$$

Dimana k adalah jumlah variabel dalam penelitian dan n adalah jumlah responden, maka ditabel F (3;35) diperoleh nilai F_{tabel} yaitu 2,87. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai $F_{hitung} 7.455 > F_{tabel} 2,87$ dan dimana tingkat signifikansi lebih kecil taraf standar signifikansi ($0.001 < 0.005$), sehingga keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja di Kantor Camat Gangga Lombok Utara.

2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel antara variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) lingkungan kerja (X2) dan kompensasi finansial (X3) terhadap kinerja (Y).

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	4.634	10.428		.442	.661
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.337	.122	.370	2.768	.009
Lingkungan Kerja	.306	.131	.311	2.343	.025
Kompensasi Finansial	.419	.151	.369	2.773	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel di atas, terdapat nilai t (t_{hitung}) dan Sig masing-masing variabel independen yang akan digunakan untuk mengambil keputusan dalam uji t (parsial). Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % maka $\alpha = 5\%$, dimana df (degree of

$$\text{freedom}) = \frac{5\%}{2}; (n-k) = 0,025; (39-4 = 35)$$

dimana n adalah jumlah seluruh responden dan k adalah jumlah variabel, sehingga diperoleh hasil $-t_{tabel} (0,025; 35)$ yaitu sebesar 2,030.

Uji t juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Sig masing-masing variabel independen yang terdapat di dalam tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai Sig lebih besar dari tingkat signifikansi maka H_0 akan diterima dan H_a ditolak, dan jika nilai Sig lebih kecil dari tingkat signifikansi maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain semua variabel bebas mulai dari kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Gangga kabupaten Lombok Utara berpengaruh signifikan secara parsial.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana H_1 diterima. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana H_2 diterima. Artinya, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana H_3 diterima. Artinya, kompensasi finansial yang ada pada Kantor Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung.

Ini menunjukan bagaimanapun finansial yang diberikan, baik itu layak, tidak layak, pegawai tetap akan bekerja walaupun dalam tingkatan yang rendah.

B. Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai Kantor Camat Gangga, karena meskipun masuk kedalam kategori baik dan cukup baik tetapi memiliki presentase yang rendah dari pada indikator lain.
2. Pimpinan Kantor Camat Gangga untuk lebih menghargai potensi bawahannya terutama dalam memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk melakukan perbaikan dan memberikan penghargaan kepada bawahan yang kinerjanya bagus agar para bawahan dapat termotivasi dan lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Pimpinan Kantor Camat Gangga harus lebih terbuka kepada bawahan yang memberikan kritikan dan saran sebagai salah satu sarana untuk saling mengevaluasi kinerja masing-masing.
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti dan sampel yang digunakan saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi

DAFTAR RUJUKAN

- Armida, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Suakarta*. Skripsi Insitut Agama Islam Negeri Salatiga .
- Cahyandini, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Banyuwangi*. Skripsi Universitas Jember.
- Danaswara, D. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Produksi Bagian Cutting PT. Eagle Glove Indonesia Purwomartani, Sleman, Yogyakarta*. Skripsi Universitas Sanata Dharma .
- GINANJAR, R.A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Mativariante Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Semarang: UNDIP
- Hardianti, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi Universitas Negeri Makasar .
- Iptidaiyah, M. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram .
- Innayati, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prilaku Kontraproduktif Pegawai Di Lingkungan Kantor Pelayanan Catatan Sipil Kota Mataram*. Skripsi Universitas Mataram.
- Irawan D. H,Djamhur H., dan Muhammad F.R. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)* . Jurnal Administrasi Bisnis , Vol. 13, No.1, Hal. 1-9.
- Jannah, R. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah kabupaten Jeneponto*. Skripsi universitas Hasanudiin Makasar.
- Khasanah, Farikha N. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Krisnandy, N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry*. Jurnal Ilmu Manajemen , Vol. 14, No.1, Hal. 15-30.
- Kusumaningsih, W. I. (2009). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus*. Skripsi Universitas Negeri Semarang .
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mardiana. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*.eJurnal Ilmu Pemerintahan , Hal.1802-1816.
- Marlinawati. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gardatama Logistik*.Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa .
- Ningrum, Nadiya Lifa. Arik P., dan Muhammad Faizal R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kayawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) , Vol.11, No.1, Hal.1-9.
- Nopitasari E., Herry K. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangan Sari Utama Food Industry*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vo. 14, No.1.
- Pratiwi, C. (2014).*Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rojikin. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengan dan D.I Yogyakarta)*. Skripsi Universitas Negeri Semarang .
- Samudra A.P, Kusdi R., dan M. Djudi M. (2014) *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 7, No.2, Hal.1-9.
- Shudarmanto, S. M. (2018). *Kinerja Pengembangan Kopetensi SDM*. Celeban Timur Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supriyanto, A.S, Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang*. UIN. Maliki Press
- Yugusna I, Azis F dan Andi Tri H. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan*.Journal Of Manajement , Vol.2, No. 2,1-2.