

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dhiva Ayu Arzrial Azzha

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

Korespondensi penulis: arzrialdhivaa19@gmail.com

Susantiningrum

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

E-mail: susantiningrum@fkip.uns.ac.id

Nur Rahmi Akbarini

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

E-mail: nurrahmia@staff.uns.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to determine (1) the effect of leadership style variable on employee performance PT. Assalaam Niaga Utama; (2) the effect of work environment variable on employee performance PT. Assalaam Niaga Utama; (3) the effect of leadership style and work environment partially and simultaneously on employee performance PT. Assalaam Niaga Utama. The population in this research was all employee of PT. Assalaam Niaga Utama as many as 154 employees with 62 employees are used research sample. This research used proportionate stratified random sampling technique to find the research sample. The research method used the correlational quantitative method with data collection techniques used questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis techniques with software IBM SPSS20.0 program for window. The result of the analysis show that's leadership style and work environment has positive and significant simultaneously of employee performance of 37,3% with the value of $F_{hitung} (17,584) > F_{tabel} (3,15)$. Leadership style has positive and significant of employee performance with the value of $t_{hitung} (2,564) > t_{tabel} (2,001)$. Work environment has positive and significant of employee performance with the value of $t_{hitung} (2,263) > t_{tabel} (2,001)$.*

Keywords: *quantitative, leadership style, work environment and employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama, (2) mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama, (3) mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Assalaam Niaga Utama sebanyak 164 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 62 karyawan. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis linier berganda dengan pengolahan dibantu oleh *software* program IBM SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,3% dengan nilai $F_{hitung} (17,584) > F_{tabel} (3,15)$. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,564) > t_{tabel} (2,001)$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (2,263) > t_{tabel} (2,001)$.

Kata kunci: kuantitatif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang berperan sebagai faktor penggerak utama dalam menjalankan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan. Adanya sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan utama dalam suatu perusahaan agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam perusahaan harus memikirkan tingkat kinerja dari karyawannya. Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan dalam perusahaan tersebut (Wokas, Dotulang & Saerang, 2022).

Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan, karena kinerja berpengaruh terhadap keberlangsungan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja seseorang yang diharapkan dapat berupa sesuatu yang optimal (Robbins, 2006). Menurut Luthans (2005) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja.

Adanya peningkatan dan penurunan kinerja pada karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja sebagai suatu hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Maka dari itu, diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama berada dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong & Baron (1998), antara lain: (1) *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu; (2) *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer; (3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja; (4) *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan instansi; (5) *contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya pengaruh gaya kepemimpinan. Adanya gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah penting untuk mengarahkan karyawan dan memberikan pengaruh agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang berarti mengatur, mengarahkan, menuntun, dan memengaruhi (Aziz, 2019). Priyono (2010) kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan. Hasibuan (2015) gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya untuk menumbuhkan semangat kerja dan produktivitas tinggi dalam bekerja.

Faktor lain yang penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan ialah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berhubungan secara langsung dengan karyawan dan sebagai tempat keberlangsungan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dari suatu perusahaan (Sunarsi, et al., 2020). Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Begitu sebaliknya, apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan yang kurang mendukung dan tidak memadai, maka akan menghasilkan kinerja yang menurun karena karyawan memiliki semangat kerja rendah (Tolu, Mamentu & Rumawas, 2021).

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja bagi para karyawan (Ahmad, 2019). Heriyanti & Putri (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen terpenting ketika karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam suatu kantor. Adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan bagi para karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Salah satu perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja karyawan yaitu PT. Assalaam Niaga Utama. Namun, dari segi hubungan antar rekan kerja belum terjalin hubungan yang cukup baik. Hal ini terlihat saat seorang karyawan yang sering menyebarkan obrolan atau rumor tentang orang lain. Akibatnya, dapat merusak hubungan antar karyawan bahkan hingga memicu adanya pertengkaran, sehingga kinerja individu

tidak optimal dan menyebabkan produktivitas berkurang. Kemudian dari segi infrastruktur yang ada di PT. Assalaam Niaga Utama belum terpenuhi dengan baik. Seperti keadaan pendingin udara yang hanya tersedia di beberapa ruang saja, sehingga suasana di lingkungan kerja cenderung terasa panas. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja karyawan karena tidak didukung dengan infrastruktur yang memadai.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan di PT. Assalaam Niaga Utama, diketahui bahwa terdapat suatu permasalahan terkait gaya kepemimpinan yang kurang tepat. Hal ini terlihat saat seorang pemimpin bersikap tidak adil antara karyawan satu dengan lainnya, seperti memberikan fasilitas kerja yang tidak sama pada karyawan dan bersikap pilih kasih terhadap karyawan. Dampak dari hal tersebut yaitu: membuat karyawan sakit hati hingga akhirnya menyebabkan produktivitas kinerja menurun, terdapat hubungan yang tidak berjalan lancar antar karyawan sehingga menyebabkan karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja, kurang tegasnya pimpinan untuk menegur apabila terdapat karyawan yang memiliki semangat rendah dalam bekerja, dan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan sehingga terkadang mengganggu kelancaran karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat bagi perusahaan sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat. Dengan begitu, kinerja karyawan dalam bekerja semakin efektif dan efisien. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama, 2) ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama, dan 3) ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian korelasional atau hubungan adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih tanpa melakukan tambahan apapun terhadap data yang sudah ada (Arikunto, 2013). Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Assalaam Niaga Utama yang berjumlah 164 karyawan. Penentuan jumlah sampel karyawan dilakukan menggunakan rumus slovin dengan hasil 62 karyawan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik probability sampling dengan jenis sampling *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik sampling yang digunakan apabila populasi mempunyai unsur atau anggota yang tidak homogen dan tidak berstrata secara proposional (Sugiyono, 2013). Teknik ini dipilih karena sederhana dan dapat mengambil sampel secara seimbang sehingga populasi yang ada dapat terwakilkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian ini memanfaatkan *google form*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model *rating scale*, skala likert. Skala likert dipilih untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu/keompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji hipotesis maka akan dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat yang digunakan meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* program IBM SPSS 20.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut.

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta satu variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dari keseluruhan variabel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang digunakan berisikan 11 item pernyataan untuk mengambil data variabel X_1 , 21 item pernyataan untuk mengambil data variabel X_2 , dan 10 item pernyataan untuk mengambil data variabel Y . Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Assalaam Niaga Utama dengan jumlah sampel sebanyak 62 karyawan.

Uji normalitas menggunakan rumus *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 5%. Dari pengujian, diperoleh signifikansi $0,426 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Uji linearitas variabel X_1 terhadap Y memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,913. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linearitas variabel X_2 terhadap Y memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,198. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linier. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,553 dan nilai VIF sebesar 1,808. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,553 dan nilai VIF sebesar 1,808. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Uji regresi linear berganda memperoleh persamaan $Y = 11,804 + 0,277 X_1 + 0,175 X_2$. Hasil persamaan dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 11,804. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja diasumsikan 0, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 12,081. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada

variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja diasumsikan 0, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 11,979.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized	Coefficients		Standardized t	Sig.
		B	Std. Error		
			Beta		
1	(Constant)	11.804	3.666		3.220 .002
	X ₁	.277	.108	.355	2.564 .013
	X ₂	.175	.077	.314	2.263 .027

Uji t dilakukan guna mengetahui adanya pengaruh variabel X₁ dan X₂ secara parsial terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui hasil uji t variabel gaya kepemimpinan didapatkan nilai thitung sebesar 2,564 yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel 2,001 serta nilai probabilitas sebesar 0,013, maka perbandingan yang didapat $0,013 < 0,05$. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama. Sedangkan hasil uji t variabel lingkungan kerja didapatkan nilai thitung sebesar 2,263 yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel 2,001 serta nilai probabilitas sebesar 0,027, maka perbandingan yang didapat $0,027 < 0,05$. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama.

Diketahui bahwa nilai probabilitas dalam kolom *Sig.* adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya nilai Fhitung menunjukkan nilai 17,584. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 3,15. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama.

Hasil uji analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Assalaam Niaga Utama. Hal ini dibuktikan dengan uji t melalui *software* IBM SPSS versi 20 yang memperoleh hasil bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X_1) yaitu diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung > ttabel ($2,564 > 2,001$). Maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tolu, Mamentu & Rumawas (2021), dimana penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Assalaam Niaga Utama. Hal ini dibuktikan dengan uji t melalui *software* IBM SPSS versi 20 yang memperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,027. Hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa thitung > ttabel ($2,263 > 2,001$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arianto dan Kurniawan (2020) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Assalaam Niaga Utama. Hal ini dibuktikan dengan uji F melalui SPSS yang memperoleh hasil bahwa nilai signifikansi F sebesar $0,00 < 0,05$ dan Fhitung sebesar 17,584 lebih besar dari Ftabel 3,15. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari pemaparan di atas yakni pertama, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 2,564 > t_{tabel} 2,001$. Kedua, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 2,263 > t_{tabel} 2,001$. Ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Assalaam Niaga Utama dibuktikan dengan perolehan nilai $F_{hitung} 17,584 > F_{tabel} 3,15$.

Besarnya hasil nilai koefisien determinasi dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 37,3%, sedangkan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang diberikan peneliti kepada perusahaan atau instansi PT. Assalaam Niaga Utama yaitu perlu ditingkatkannya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Arianto, N. & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3). 312-321.
- Arikunto. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance management - The Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Aziz, A. M. (2019). Gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja: Implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 6(1), 69-80.
- Hasibuan, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepala sekolah kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 01(01), 41–53.
- Luthans, Fred. (1985). *Organizational behavior, 12 th Edition*. In Hospital Administration. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. In \Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku organisasi. edisi sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Siswanto, R. D., Hamid, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis./Vol. 42 No.1*
- Sugiyono, D. P. (n.d.). (2013). "*Metode penelitian pendidikan*". Cetakan Ke Tiga, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Suwanto. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI FINANCIAL Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 58–66.
- Tolu, A., Mamentu, M., Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pln Kawangkoan.

Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(3), 56.