

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG PALOPO

Adel Saputri¹, Suparni Sampetan², Andi Rizkiyah Hasbi³

Universitas Muhammadiyah Palopo

Jl. Jend Sudirman, 91922, Indonesia

Email : putriadelsp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh (1) gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan instrumen berupa kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of examining the effect of (1) leadership style on employee performance, (2) work environment on employee performance, and (3) leadership style and work environment on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Palopo Branch. The research design used is quantitative. The subjects of this study were all employees at PT. Pegadaian (Persero) Palopo Branch which opened 49 people. The data collection technique used in this study was a survey with an instrument in the form of a questionnaire. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of (1) leadership style on employee performance, (2) work environment has no significant effect on employee performance, and (3) leadership style does not jointly affect employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Palopo Branch.

Keywords : Leadership Style, Work Environment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Semakin dikembangkan kemajuan inovasi ini, semuanya menjadi lebih cepat dan sederhana pada dasarnya, hampir semua bidang pekerjaan dan latihan manusia bergantung pada inovasidata atau saat ini mekanis, pergi dari kesepakatan, tempat kerja, instruksi, obat-obatan, dan lain-lain. Pemanfaatan inovasi data bermaksud untuk bekerja dengantugas, misalnya, program penanganan informasi yang cepat dan tepat, pemulihan informasi, pilihan cepat dan ideal karena inovasi data ini. Dengan tujuan yang bisa Anda buat pekerjaan menjadi lebih layak dan efektif. SDM untuk situasi ini secara konsisten berperandinamis dan berlaku dalam setiap tindakan asosiasi karena orang adalah penyelenggara, penghiburhanya sebagai penentu pengakuan tujuan otoritatif. Staf pelaksana adalah persiapan, memilah, mengoordinasikan, dan mengawasi latihan perolehan, kemajuan, remunerasi, penggabungan, pemeliharaan, dan kedatangan SDMpermintaan untuk tujuan individu, otoritatif dan budaya.

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya” (A. A. A. P. Mangkunegara, 2011). “Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi” (Sutrisno, 2016).

Penting untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya dengan baik seperti yang diharapkan. Terkait dengan hal tersebut, pimpinan unit kerja atau organisasi memiliki komitmen untuk secara konsisten mengelola eksekusi pekerja di tempat kerja untuk lebih mengembangkan eksekusi dan pemahaman bersama tentang kewajiban dan unsur setiap pekerja dapat berjalan dengan baik. Pengerahan tenaga untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja bukanlah pekerjaan sederhana, karena eksekusi Perwakilan dipengaruhi oleh banyak elemen termasuk kemampuan, tempat kerja dan disiplin kerja pekerja. Dengan otoritas yang besar, pekerja secara positif tidak akan melakukan apa-apa misrepresentasi dan akan lebih siap untuk mengembangkan presentasinya lebih lanjut. Eksekusi akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu tindakan, program, dan kecerdasan dalam memahami tujuan, sasaran, visi, misi unit kerja.

Presentasi seorang pekerja tidak dapat dipisahkan dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap mencapai target organisasi. “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya, mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula” (Thoha, 2013).

Organisasi adalah satu kesatuan kompleks yang mendistribusikan asset individu dalam mencapai tujuan. Satu tujuan organisasi adalah untuk lebih mengembangkan eksekusi perwakilan untuk membantu pameran asosiasi sehingga pada titik ketika organisasi mencapai tujuannya tidak benar-benar menetap, bisa dikatakan bahwa asosiasi kuat.

Gibson, (2007) menyatakan bahwa “kinerja sebagai hasil suatu pekerjaan yang yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya”. Gaya kepemimpinan harus terlihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat luar biasa, baik untuk membantu asosiasi maupun bagi para wakilnya. Untuk asosiasi, gaya administrasi memegang kendali atas semua siklus otoritas dalam hal mengatur, mengkoordinasikan, memilah dan melakukan tugas dengan mudah, dengan tujuan agar diperoleh hasil yang maksimal. Terhadap perwakilan akan tercipta iklim kerja yang menyenangkan sehingga akan membangun rasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pekerja dapat melakukan kewajiban mereka dengan perhatian penuh dan dapat menumbuhkan energi dan jiwa mereka sebanyak yang dapat diharapkan secara wajar untuk pengakuan tujuan otoritatif.

Lingkungan kerja menyinggung hal-hal yang mencakup dan mencakup perwakilan dalam suatu organisasi. Menurut Sunyoto, (2015) berpendapat bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan, suara bising dan lain-lain”.

Pada kenyataannya tekad pekerja mulai berkurang karena banyak pemimpin yang mengabaikan karyawan dampak untuk dapat lebih mengembangkan presentasi mereka. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang mengabaikan aturan presentasi, misalnya pekerja

yang terlambat ke tempat kerja dan pemimpin tidak memberikan teguran, banyaknya perwakilan yang benar-benar datang lebih lambat dari yang diharapkan dengan alasan jam kerja dimajukan 5 menit, pemimpin yang tidak memberikan kontribusi positif kepada wakilnya, ketua kurang memperhatikan penilaian bawahannya, tidak adanya kewajiban kewenangan mengenai pelaksanaan perwakilan, sehingga hal ini mempengaruhi tidak adanya sifat dari tugas yang diberikan kepada tujuan pekerja yang tidak tercapai setiap bulan.

Dengan asumsi kita tidak mempertimbangkan SDM ini dengan baik, maka pada saat itu, bisa dibayangkan akan ada pekerja yang merasa tidak nyaman dan mereka akan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Yang pasti, jika hanya beberapa orang, dampaknya tidak akan dirasakan oleh organisasi secara ekstrim, namun dengan asumsi hal ini tidak segera diperbaiki, lebih banyak perwakilan atau HR akan meninggalkan organisasi dan akan memiliki dampak yang sangat besar terhadap jalannya roda organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai & Mulyadi, (2012) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Menurut Bangun, (2012) “kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi”. Mengingat klarifikasi arti dari gaya kepemimpinan dari sini sangat mungkin beralasan bahwa gaya otoritas setiap orang pemimpin memiliki karakter, perilaku, dan kualitas karaktersendiri yang mengenalinya dari orang lain. Pemimpin yang sukses bisamempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan hierarkis.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini, (2013 : 27) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (2004 : 134) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2003 : 39) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan mampu sebagai kelompok. Dan menurut Mardiana (2005 : 78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017 : 188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Mangkunegara (2017 : 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Torang (2014 : 74) “kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo Jl. Andi Kambo.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo Jl. Andi Kambo.
3. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo Jl. Andi kambo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung melainkan yang diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo yang berjumlah 49 karyawan. Berdasarkan kriteria, maka seluruh populasi di ambil menjadi sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan			

1	P1	0.566	0.281	Valid
2	P2	0.656	0.281	Valid
3	P3	0.671	0.281	Valid
4	P4	0.638	0.281	Valid
5	P5	0.603	0.281	Valid
6	P6	0.827	0.281	Valid
7	P7	0.627	0.281	Valid
8	P8	0.645	0.281	Valid
9	P9	0.786	0.281	Valid
10	P10	0.608	0.281	Valid
No.	Lingkungan Kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	P1	0.694	0.281	Valid
2	P2	0.511	0.281	Valid
3	P3	0.548	0.281	Valid
4	P4	0.583	0.281	Valid
5	P5	0.594	0.281	Valid
6	P6	0.668	0.281	Valid
7	P7	0.702	0.281	Valid
8	P8	0.722	0.281	Valid
9	P9	0.608	0.281	Valid
10	P10	0.605	0.281	Valid
No.	Kinerja Karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	P1	0.750	0.281	Valid
2	P2	0.564	0.281	Valid
3	P3	0.657	0.281	Valid

4	P4	0.563	0.281	Valid
5	P5	0.601	0.281	Valid
6	P6	0.651	0.281	Valid
7	P7	0.589	0.281	Valid
8	P8	0.510	0.281	Valid
9	P9	0.692	0.281	Valid
10	P10	0.66	0.281	Valid

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel independent yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Relialitas

Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	r-standar	keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.853	0.60	Relibel
Lingkungan Kerja	0.824	0.60	Relibel
Kinerja Karyawan	0.816	0.60	Relibel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variabel $>$ 0,60 sehingga disimpulkan bahwa instrumen kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.649	8.255		2.986	.005
Gaya Kepemimpinan (X1)	.239	.114	.290	2.092	.042
Lingkungan Kerja (X2)	.195	.137	.197	1.421	.162

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 24.649 dan nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,239 dan lingkungan kerja sebesar 0,195 maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

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

$$Y = 24.649 + 0.239X_1 + 0.195X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 24,649 artinya apabila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 24, 649.
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,239 artinya setiap kenaikan nilai gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lingkungan kerja adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,195 artinya setiap kenaikan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,195 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap.

1	.334 ^a	.112	.073	2.77502	.112	2.892	2	46	.066
---	-------------------	------	------	---------	------	-------	---	----	------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel hasil uji determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,073, yang berarti bahwa seluruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,073% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 99,27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan sebesar 0,231 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.018 > 1,679$). Artinya Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Hal ini dikarenakan pemimpin selalu memberikan semangat dan motivasi yang positif.

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Lingkungan kerja berperan untuk membuat karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Noviyanti Ulfa Noer (2020) yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung dan memotivasi pemimpin dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan

signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sebesar 0,194 dan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,413 < 1,679$). artinya Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

Hal ini dikarenakan fasilitas kerja yang tersedia saat ini tidak cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini belum cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Lingkungan kerja berperan untuk membuat karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja akan tetapi jika lingkungan kerja tersebut tidak memiliki kenyamanan maka karyawan akan merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja yang menyenangkan dibuat dari hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan akan tetapi hubungan antara karyawan dan atasan tidak harmonis maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena lingkungan didalam kantor mempunyai tingkat kebisingan yang meningkat sehingga aktivitas pekerjaan terganggu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Lingkungan kerja berperan untuk membuat karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja. Terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo ($F_{hitung} 2,892 > F_{tabel} 3,20$). Nilai F_{hitung} sebesar $2,892 > F_{tabel}$ sebesar 3,20 dengan probabilitas 0,066. Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini dikarenakan kurangnya inisiatif yang baik dari pemimpin untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Karyawan kurang memberikan hasil yang maksimal terhadap atas pekerjaan yang diberikan pemimpin. Lingkungan kerja yang membantu akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari pada yang lain, jika sebaliknya maka akan memiliki kinerja yang kurang baik atau kurang maksimal. Jika kinerja karyawan didukung oleh pemimpinnya dalam pelaksanaan usaha dan pekerjaan dalam lingkungan yang membantu akan cenderung lebih memiliki kinerja yang lebih baik dari pada yang lain, jika sebaliknya pemimpin tidak mendukung kinerja karyawan dalam melakukan usaha dan pekerjaan maka lingkungan kerja cenderung tidak memiliki kinerja yang baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
2. Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah :

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan terus gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap para karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaannya.
3. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
4. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 06(1A), 38–52.
- Bangun, Wilson. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Dalam G. A. Marcoulides, *Modern Methods For Business Research* (hal. 295-336). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Edison, Yohny Anwar, A. K. I. (2016). *MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan*

- Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana- Prenada Media Group.
- Erika, S. Z. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Rejo Agung Baru Madiun*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, H. . (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SSPS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2007). *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)* (Jilid I Edisi Lima). Erlangga, Jakarta.
- Iftitah, I. D. (2020). *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar*. <http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/17913>
- Isnaini, M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Pagora Jaya Kediri*. <http://repository.unik-kediri.ac.id/id/eprint/39>
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rahmi, M. H., Mallongi, S., & S, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu ...*, 3(1), 130–143. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/455>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. and M. C. (2016). *Manajemen* (Jilid 1 Edisi 13). Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S. P. (2006). *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Jakarta:Prenada Media Group.
- Suwanto, H., & Priansa, J. D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*

dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Tannenbaum, R., Weschler, I., & Massarch, F. (1961). *Leadership and organization: A behavioral science approach*. New York: McGraw-Hill.

Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Pers.

Torang, S. (2014). *Organisasi Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.