



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apparel One Indonesia 1 (PT AOI 1) Semarang

Riska Talia Anggoro Weni^{1*}, Endro Pramono², Teti Safari²

¹⁻³Manajemen MSDM, Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman 346 Semarang

Korespondensi penulis: riskatalia020401@gmail.com*

Abstract. Every company always wants to achieve its goals while maintaining its existence in society. A company needs humans as implementers to achieve its expectations. Behind the success of a company, it is actually inseparable from the role of leaders who contribute to it. In addition to the role of leaders, employees will be able to carry out their activities well, if supported by good working environment conditions. This study aims to determine and explain the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT Apparel One Indonesia 1 Semarang. The object of this study is employees of PT Apparel One Indonesia 1, especially the production department with a total population of 1950 employees and a sample of 95. The data collection technique in this study uses random sampling, where everyone in the target population has an equal opportunity to be selected. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression, t-test, f-test, and coefficient of determination test. The research data processing used SPSS version 25. The results of the study can be concluded that: 1. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT Apparel One Indonesia 1 Semarang, 2. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Apparel One Indonesia 1 Semarang, 3. Leadership style and work environment together have a positive and significant effect on employee performance at PT Apparel One Indonesia 1 Semarang.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak. Setiap perusahaan selalu ingin mencapai tujuan sekaligus mempertahankan keberadaannya dalam masyarakat. Sebuah perusahaan memerlukan manusia sebagai pelaksana untuk mencapai harapannya. Dibalik suksesnya sebuah perusahaan, sebenarnya tidak luput dari peran pemimpin yang berkontribusi di dalamnya. Selain peran pemimpin, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Apparel One Indonesia 1 Semarang. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Apparel One Indonesia 1 khususnya bagian produksi dengan total populasi sebanyak 1950 karyawan dan sampel sebanyak 95. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan random sampling, dimana setiap orang dalam populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data penelitian menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Apparel One Indonesia 1 Semarang, 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Apparel One Indonesia 1 Semarang, 3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Apparel One Indonesia 1 Semarang.

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

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi ini kegiatan perusahaan menembus semua tingkat kehidupan. Setiap perusahaan selalu ingin mencapai tujuan sekaligus mempertahankan keberadaannya dalam masyarakat. Sebuah perusahaan memerlukan manusia sebagai pelaksana untuk mencapai harapannya. Setiap perusahaan pasti ada seseorang yang memimpin. Dibalik suksesnya sebuah perusahaan, sebenarnya tidak luput dari peran pemimpin yang berkontribusi di dalamnya. Selain peran pemimpin, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika

ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dikatakan dalam kondisi yang baik apabila karyawannya dapat bekerja dengan aman, sehat, dan nyaman. Di PT Apparel One Indonesia 1, apabila karyawan sudah ditunjuk untuk menjalankan suatu proses kerja, karyawan dituntut harus mau dan juga harus bisa, meskipun suatu proses tersebut terkadang tidak sesuai dengan job-nya. Lingkungan kerja di PT Apparel One Indonesia 1, untuk penataan mesin sudah baik dan teratur namun untuk kegiatan 5R kurang perhatian dari karyawannya. Sering kali karyawan lalai dan perlu berulang kali diingatkan oleh pemimpinnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Apparel One Indonesia 1 Semarang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sudah sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan (Arifin et al., 2019). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

Faktor kemampuan (ability)

Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi dapat diartikan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2018:53) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018:229), ada 5 gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh pemimpin Perusahaan, yaitu:

- Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dikenal dengan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan.

- Gaya Kepemimpinan Otokratis
Gaya kepemimpinan otokratis dikenal dengan pendekatan yang terpusat pada pemimpin.
- Gaya Kepemimpinan Militeristik
Gaya kepemimpinan militeristik merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.
- Gaya Kepemimpinan Paternalistik
Gaya kepemimpinan paternalistik merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.
- Gaya Kepemimpinan Karismatis
Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

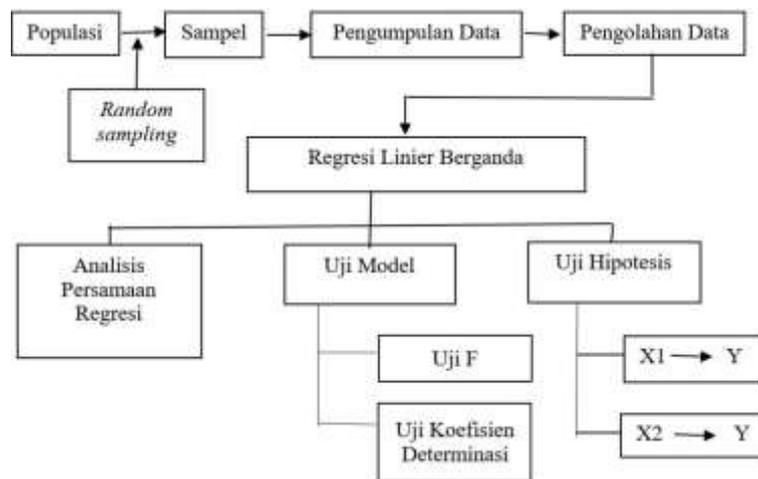
Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Afandi (2018) mengungkapkan secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu:

- Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung.
- Lingkungan kerja psikis atau non fisik yaitu berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian



Gambar 1. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis memperoleh populasi karyawan di PT Apparel One Indonesia 1 untuk bagian produksi sebanyak 1950 karyawan. Penulis mengambil sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1950}{1 + 1950(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1950}{1 + 19,5}$$

$$n = \frac{1950}{20,5}$$

$n = 95,12195\dots$ Sampelnya sebanyak 95 orang

Dimana :

n : Ukuran sampel N : Populasi

e : % kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling. Random sampling adalah jenis pengambilan sampel probabilitas di mana setiap orang di seluruh populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Uji Instrumen

Pengumpulan data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebanyak 95 karyawan khususnya bagian produksi untuk kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Uji Validitas

Untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan dapat mengungkapkan variabel-variabel yang diteliti dilakukan uji validitas. Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat terhadap gejala pengukuran kuesioner, apakah kuesioner yang diambil sudah valid atau belum. Untuk menguji validitas digunakan teknik Korelasi Product Moment (Umar, 2002), Dalam melakukan uji validitas digunakan formulasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = nilai korelasi

X = nilai dari product moment kuesioner Y = nilai dari total kuesioner

N = banyaknya item kuesioner Kriteria pengujian uji validitas :

Dengan level of singnificance 95% atau $\alpha=0,05$; derajat Kebebasan (degree of freedom), $df = n - 2$, maka :

Bila nilai *rhitung* > *rtabel* berarti item tersebut valid

Bila nilai *rhitung* < *rtabel* berarti item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik Cronbach Alpha, yang dapat diformulasikan dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2002):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

R = reliabilitas instrumen

K = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians butir

$\sigma^2 =$ varians total
1

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau konstruk dan variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Jika dibuat dalam bentuk tabel maka akan menjadi seperti berikut:

Tabel 1. Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reabilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat reliabel
0,7-0,9	Reliabel
0,4-0,7	Cukup reliabel
0,2-0,4	Kurang reliabel
$<0,2$	Tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Analisis Persamaan Regresi

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono,1999: 250).

Untuk melihat besarnya konstanta, koefisien regresi. Persamaan Regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y= Variabel dependen X= Variabel independent

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi dari variabel X1

$\beta_2 X_2$ = Koefisien regresi dari variabel X2

e = standart error (yang nilainya bisa diasumsikan nol)

Uji Model

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen.

- Hipotesis pengujiannya adalah :

H_0 : semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen.

H_a : semua variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- Menentukan level of signifikan pada $\alpha = 0,05$
- Menentukan F_{hitung}
- Dasar Pengambilan Keputusan :

H_0 : diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$

Dimana :

KD = Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

R = Kuadrat koefisien korelasi.

Nilai koefisien determinasi antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel dependen (Ghozali,2011:98). Jika regresi linier berganda, dilakukan dengan uji adjustad R square, yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Sugiyono (2017:95) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. . Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menetapkan tingkat signifikansi, dan penetapan kriteria pengujian.

Sebelum pengujian dilakukan maka terlebih dahulu harus ditentukan taraf

signifikansinya. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian agar diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Taraf significansinya yang dipilih dan ditetapkan dalam penelitian ini adalah 0,05 ($\alpha=0,05$) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Angka ini dipilih karena dapat mewakili hubungan variabel yang diteliti dan merupakan suatu taraf signifikansi yang sering digunakan dalam penelitian. Kriteria uji yang digunakan adalah :

- Jika taraf significansinya $t < (\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel terhadap variabel independen.
- Jika taraf significansinya $t > (\alpha=0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel terhadap variabel independen

4. HASIL PENELITIAN

Analisis Persamaan Regresi

Tabel 1. Analisis Persamaan Regresi

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17.794	4.274		4.163	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.174	.080	.210	2.165	.033
	Lingkungan_Kerja	.268	.068	.382	3.944	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dari hasil penelitian ini adalah:

$$Y=0,210X_1+0,382X_2+e$$

Persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,210; yang berarti jika variabel (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan variabel (Y) sebesar 0,210; begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,382; yang berarti jika variabel (X_2) mengalami kenaikan satu

satuan maka akan meningkatkan variabel (Y) sebesar 0,382; begitu juga sebaliknya.

Uji Model

Uji F

Tabel 2. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.413	2	132.207	15.128	.000 ^b
	Residual	804.008	92	8.739		
	Total	1068.421	94			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Untuk nilai F_{hitung} dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 15,128; sedangkan untuk nilai dari F_{tabel} sebesar 3,092 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.231	2.956

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasinya sebesar 0,497 ($R=0,497$), artinya variabel bebas/indepeden yang diamati mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variabel terikat/dependen. Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini sebesar 0,231 artinya kemampuan menjelaskan perubahan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 23,1%. Sisanya 86,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17.794	4.274		4.163	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.174	.080	.210	2.165	.033
	Lingkungan_Kerja	.268	.068	.382	3.944	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa:

- Diketahui dari tabel diatas, nilai t_{hitung} dari variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,165 sedangkan $t_{tabel}=1,661$; maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,033 dimana $0,033 < \alpha = 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Apparel One Indonesia 1.
- Diketahui dari tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,944 sedangkan $t_{tabel}=1,661$; maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < \alpha = 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Apparel One Indonesia 1.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis mendapatkan kesimpulan yaitu:

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Apparel One Indonesia 1 (PT AOI 1) Semarang.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Apparel One Indonesia 1 (PT AOI 1) Semarang.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Apparel One Indonesia 1 (PT AOI 1) Semarang.

Dari simpulan diatas, antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Apparel One Indonesia 1 adalah lingkungan kerja. Hal ini dapat terjadi karena, analisis persamaan regresi dari penelitian ini memiliki nilai gaya kepemimpinan sebesar 0,210 dan juga nilai lingkungan kerja sebesar 0,382. Nilai untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari variabel gaya kepemimpinan. Jadi yang paling berpengaruh ialah lingkungan kerja.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi karyawan yang mengoperasikan mesin baru atau masih belajar mengerjakan proses baru, untuk pemimpin berilah waktu dan kesempatan bagi karyawan untuk mempelajarinya. Dimohon agar pemimpin dapat membimbing dan memberikan motivasi pada karyawan tersebut.

Karyawan diharapkan dapat menjaga dengan baik apa yang telah disediakan perusahaan baik peralatan kerja, fasilitas, sarana, dan prasarana untuk kelancaran dan kenyamanan karyawan berada di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja hanya memiliki kemampuan menjelaskannya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,1%. Sisanya 86,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dimohon untuk penelitian yang mendatang supaya dapat menambahkan variabel yang lain agar dapat menyempurnakan penelitian yang penulis lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 2(1), 27–36.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan, A. A., Antara, I. N. G., & Putra, I. P. M. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. *VALUES*, 3(2), 552–567.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Nurwijayanti, N., Yuliana, S., & Siregar, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Wedu Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 20–35.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, H., & Pramudyo, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 34–42.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Yumna, A., & Pradana, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri. *eProceedings of Management*, 8(6).
- Yusran, H., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 10–18.