

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PD. BKK Kabupaten Sukoharjo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis**

**oleh:**

**ANIS KUSUMANINGRUM**  
**B 100 150 211**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PD. BKK  
Kabupaten Sukoharjo)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh:**

**ANIS KUSUMAINGRUM**

**B 100 150 211**

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



**(Jati Waskito, S.E., M.Si.)**

**NIK. 712**

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PD. BKK  
Kabupaten Sukoharjo)**

Oleh:

**ANIS KUSUMANINGRUM**  
B 100 150 211

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 20 Juli 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

**Drs. Kusdiyanto, M.Si.**  
(Ketua Dewan Penguji)

**Jati Waskito, S.E, M.Si.**  
(Anggota I Dewan Penguji)

**Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.**  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. H. Syamsudin, S.E, M.M.)**  
NPK. 131602918

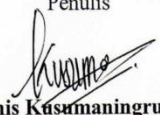
## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Juni 2019

Penulis

  
**Anis Kusumaningrum**  
B 100 150 211

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PD. BKK Kabupaten Sukoharjo)**

**Abstrak**

Perusahaan dituntut memiliki keunggulan agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat dalam era globalisasi ini. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang telah disebarkan pada seluruh pegawai Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD. BKK) Kabupaten Sukoharjo, dimana populasi ini sekaligus untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian sebanyak 50 responden yang diteliti. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

**Abstract**

Companies are required to have excellence in order to be able to survive in the face of intense competition in this era of globalization. Organizational success is determined by the performance of human resources. This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance. The type of data in this study is quantitative data that has been disseminated to all employees of the Regional Enterprise District Credit Board (PD. BKK) Sukoharjo Regency, where the population is also used as a sample in the study as many as 50 respondents studied. Data analysis in this study uses multiple regression analysis. The results of the analysis show that the leadership style has a positive but not significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

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

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan dituntut memiliki keunggulan agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat dalam era globalisasi ini. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Sebuah

organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan agar tercipta satuan kerja yang baik dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga diperlukan untuk mempelajari hubungan antara atasan dan bawahan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006).

Organisasi dapat mengoptimalkan kinerja melalui karyawan yang kompeten, mempunyai keahlian di bidangnya, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Organisasi membutuhkan karyawan yang cerdas, inovatif, memiliki semangat tinggi serta adanya dukungan peralatan yang modern atau sarana prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan Agar bisa menghadapi persaingan dan mengikuti perkembangan zaman. Namun untuk membentuk karyawan yang memiliki kriteria seperti itu bukanlah pekerjaan yang mudah karena mereka memiliki latar belakang yang berbeda yaitu status, keinginan, perasaan dan pikiran yang berbeda (Derman, Susilo, dan Aini, 2018).

Peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Menurut Umar (2010), mengungkapkan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Menurut Darvis (2012), lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan

kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, bagaian ini di ungkapkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE**

### **2.1 Populasi**

Populasi adalah totalitas nilai baik kualitas maupun kuantitas dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan akan dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2002). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PD. BKK Sukoharjo dimana popilai ini sekaligus digunakan untuk sampel dalam penelitian ini ntuk mengisi kuesioner yang akan dibagikan oleh peneliti.

### **2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (Sugiyono, 2012). Penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi meneliti seluruh populasi pegawai

## **2.3 Definisi Oprasioanl dan Pengukuran Variabel**

### **2.3.1 Kinerja karyawan varianel terikat Y (*dependent variabel*)**

*Dependent variabel* disebut juga variabel bebas atau variabel penjelas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (2007) menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang karyawan antara lain *Quality, Quantity, Timeliness, Cost of Effectiveness, Need of Supervision, Interpersonal Input.*

### **2.3.2 Gaya Kepemimpinan X1 (*independent variabel*)**

*Independen varibel* atau variabel berpengaruh atau bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya Thoha (2013). Menurut Wijayanto (2012:165), indikator gaya kepemimpinan antara lain:

- 1) Perilaku Tugas, Perilaku tugas (struktur inisiasi), adalah tingkat dimana pemimpin cenderung untuk mengorganisasikan dan menentukan peran – peran para pengikut, menjelaskan segala kegiatan yang dilaksanakan kapan, dimana dan bagaimana tugas – tugas dapat selesai dengan baik.
- 2) Perilaku Hubungan, Perilaku hubungan (struktur konsiderasi), berkenaan dengan hubungan, pribadi pimpinan dan individu atau para anggota kelompoknya.

### **2.3.3 Lingkungan Kerja X2 (*independent variabel*)**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam



melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan, Nitisemito (200:183). Menurut Parlinda dan Wahyudin (2013), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
- 2) pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- 3) kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- 4) hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Hipotesis

##### 3.1.1 Analisa Regresi Berganda (Multiple Regression)

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R <sup>2</sup>
	Koefisien	T	Sig.	F	Sig.	R Square
(Constanta)	7,871	6,660	0,000			
Gaya Kepemimpina	0,031	0,620	0,538			
Lingkungan Kerja	0,593	11,962	0,000	77,207	0,000	0,767

Sumber : data primer diolah, 2019

$$Y = 7,871 + 0,031 X_1 + 0,593 X_2 + e$$

Interpretasi regresi linier berganda hasil persamaan tersebut dapat diketahui:

- a. Jika variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 7,871

- b. Variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,031, berarti koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,031, hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan bertambah satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,031.
- c. Variabel lingkungan kerja sebesar 0,593 , berarti koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0593, hal ini berarti apabila lingkungan kerja bertambah satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,593.

### 3.1.2 Uji Ketepatan Model (Godness Of Fit)

#### 3.1.2.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2  
Hasil Analisa Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,767	,757	1,052

Sumber : data primer diolah, 2019

Bedasarkan hasil analisi data diperoleh nilai R square sebesar 0,767 atau 76,7%. Artinya 76,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 23,3% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

#### 3.1.2.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) .

Tabel 3  
Hasil Analisa Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170,825	2	85,413	77,207	,000 <sup>b</sup>
Residual	51,995	47	1,106		
Total	222,820	49			

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 77,207 dengan probabilitas nilai signifikansi 0,000. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitasnya < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

3.1.2.3 Uji t-statistik (Uji Hipotesis)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4  
Hasil Analisa Uji t (t Test)

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig
Constant	6,660	0,000
Gaya Kepeimpinan	0,620	0,538
Lingkungan kerja	11,962	0.000

Sumber : data primer diolah, 2019

- a) Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 0,620 dengan nilai signifikansi sebesar 0,538. Oleh karena itu perhitungan menunjukkan nilai p (sig.) lebih besar dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan” tidak terbukti kebenarannya.

b) Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 11,962 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu perhitungan menunjukkan nilai p (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

#### 3.1.2.4 Pembahasan

##### 3.1.2.4.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi 0,031 dan t sig. 0,538 lebih besar dari pada 0,05. Gaya kepemimpinan terdiri dari dari perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif meskipun tidak signifikan tetap harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karena seorang pemimpin itu harus mampu menjadi panutan bagi para bawahan sehingga dengan benar dapat menjalankan sebuah organisasi dalam hal ini instansi pemerintahan sehingga visi dan misi untuk melayani masyarakat bisa terpenuhi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Timothy dan Victoria (2011) yang memberikan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Argumentasi yang mendukung pengaruh kepemimpinan yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan di persepsikan baik oleh pegawai seperti pengaruh ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan konsiderasi individu, namun ternyata hal tersebut tidak berdampak nyata terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, baik atau tidaknya pelaksanaan gaya kepemimpinan, para karyawan tetap memiliki kinerja yang baik, dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu.

Meskipun hasil menunjukkan di mana kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil ini berarti meskipun kepemimpinan lebih baik, tetapi tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan, itu disebabkan oleh

responden. Responden berdasarkan tingkat dominan pendidikan adalah Sarjana yang dianggap mampu bekerja dan memahami bekerja sesuai dengan prosedur sebagai referensi tanpa harus menunggu arahan dari pimpinan.

#### 3.1.2.4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi 0,593 dan  $t$  sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja terdiri dari perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja, hubungan personal.

Lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, untuk meningkatkan sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Komalanathan, dan Ramesh (2014) bahwa Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Dengan adanya lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut amusa (2010) faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yaitu kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan.

Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor penting yang mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Thushel Jayaweera (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan seperti lingkungan kerja. Untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien diperlukan adanya lingkungan kerja yang mampu mendukung implementasi bekerja dengan baik. Penyesuaian sistem produksi yang baik tidak didukung dengan memuaskan lingkungan kerja. Munculnya reaksi dalam bentuk sikap, pergantian intensif, Komitmen organisasi dan kepuasan kerja menurun atas adanya persepsi pekerjaan ketidakamanan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang diuraikan pada bab sebelumnya peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

##### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

- 1) Penelitian ini hanya meneliti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat digunakan untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian selanjutnya.
- 2) Dalam menyebarkan kuesioner peneliti tidak dapat menunggu saat responden melakukan pengisian kuesioner, sehingga pengisian kuesioner tidak sempurna.

##### **4.3 Saran**

- 1) Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan diatas, penulis mencoba memberikan saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya, antara lain:

- a) Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain guna mengembangkan penelitian yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - b) Selain menggunakan kuesioner, peneliti dapat menggunakan metode wawancara mendalam agar data dan informasi yang didapatkan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
- 2) Implikasi Manajerial
- Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan peneliti yang diperoleh, maka dapat diajukan saran serta implikasi manajerial yang dapat ditetapkan guna pengembangan kebijakan perusahaan yaitu :
- a) Dengan adanya penelitian ini PD. BKK Sukoharjo mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan dan mengimplementasikan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan di PD. BKK Kabupaten Sukoharjo
  - b) PD. BKK Kabupaten Sukoharjo harus mencari penyebab secara lebih teliti untuk meningkatkan lagi gaya kepemimpinan yang terdiri dari aspek-aspek hubungan tugas, dan hubungan perilaku.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amusa. 2010. Work Environment And Job Performance Of Librarians In The Public Universities In South-West Nigeria. *International Journal Of Library And Information Science*. 5(11): 457-461.
- Jayaweera, T. (2015). "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance , Mediating Role of Work Motivation : A Study of Hotel Sector in". *International Journal of Business and Managemen*. 10(3): 271–278.
- Dermawan, Poppy, Heru Susilo, dan Aini. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Anugerah Sinergi Raya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60: 2.
- Darvis, Umar. (2012). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang". *Management Analysis Journal*. 2(2): 1–6.

- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2000). Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : GRAMEDIA.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung:Alfabeta Press
- Timothy C., Victoria O. (2011). Effects Of Leadership Style On Organizational Performance : A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi-Ketu Council Development Area Of Lagos State , Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1(7): 100–111.
- Wijayanto, Dian, Sarwoto . 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta. : PT. Gramedia Pustaka Utama.