

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada PT. Telkom Witel Solo)



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

Oleh:
SONNY TRI PRASETYO
B 100 150 348

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

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Telkom Witel Solo)**

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH

SONNY TRI PRASETYO

B 100 150 348

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Kusdiyanto, M.Si.

NIK. 674

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Telkom Witel Solo)**

Oleh:

SONNY TRI PRASETYO
B 100 150 348

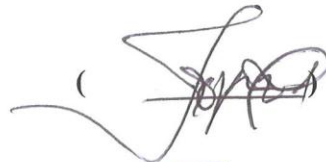
**Telah dipertahankan diperiksa di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 15 Agustus 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji

Imronudin, S.E, M.Si, P.hD.
(Ketua Dewan Penguji)

Drs. Kusdiyanto, M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)

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

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


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

PERNYATAAN

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

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

Surakarta, 15 Agustus 2019

Penulis



SONNY TRI PRASETYO

B 100 150 348

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Telkom Witel Solo)**

Abstrak

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, beberapa diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarluaskan pada PT. Telkom Witel Solo yang berjumlah 50 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. 2) Uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. 3) Uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (Uji F), uji validitas pengaruh (Uji t), uji koefisien determinasi (Uji R^2). Hasil dari analisis data diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

Employee performance can be influenced by several factors, some of which is leadership style and work environment. Good performance will improve the quality and productivity of companies and industries. The objectives of this study include: 1) Analyze the influence of leadership style on employee performance. 2) Analyze the influence of work environment on employee performance. The types of data in this study are primary data obtained from the results of questionnaires that have been distributed to employees at PT. Telkom Witel Solo, totaling 50 employees. The analytical method used in this study are: 1) Test the research instruments, namely the validity test and reliability test. 2) Classic assumption test, which includes normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. 3) Multiple linear regression test, model feasibility test (F test), effect validity test (t test), test coefficient of determination (R^2 test). The results of data analysis were obtained using the SPSS Version 20 program. The results of the study partially showed that leadership style has no significant effect on employee performance, and work environment style had a significant effect on employee performance.

Keywords: employee performance, leadership style, work environment.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, masalah dalam persaingan di dunia industri semakin ketat. Dampak dari hal tersebut memaksa karyawan untuk bekerja lebih, selain daripada untuk kemajuan perusahaan. Dalam persaingan antar perusahaan saat ini, karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target perusahaan. Perusahaan yang menuntut karyawan untuk bekerja dengan maksimal juga harus memperhatikan kondisi yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan menjadi sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan demi keberhasilan perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Suddin, 2012), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon dalam (Desky, 2014), secara sederhana adalah perilaku dan strategi, yang menjadi hasil kombinasi dari keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan seorang pimpinan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Pada umumnya gaya kepemimpinan setiap perusahaan dalam penerapannya berbeda-beda sesuai dengan komposisi karyawan yang ada. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Nitisimento dalam (Sulistiawan et.al 2017), adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana. Kondisi lingkungan yang berubah membuat karyawan kesulitan untuk beradaptasi. Lingkungan kerja yang sesuai aman,nyaman, dan kondusif akan menciptakan perasaan para karyawan menjadi lebih bersemangat dan dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Perhatian kepada lingkungan kerja tidak hanya pada lingkungan di dalam perusahaan saja tetapi juga lingkungan di luar perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang salah dan lingkungan kerja yang buruk menjadi beberapa faktor karyawan tidak bekerja dengan maksimal bahkan memilih untuk resign atau berpindah perusahaan. Sangat penting perusahaan dalam memperhatikan hal tersebut. Masalah-masalah tersebut tidak hanya terjadi pada perusahaan besar, masalah tersebut harus diperhatikan sejak dini atau sejak perintisan perusahaan dengan planning yang matang.

Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Telkom Witel Solo. Perusahaan ini bergerak di bidang pelayanan jasa telekomunikasi berskala nasional. Dalam sebuah perusahaan berskala nasional penting sekali memiliki karyawan yang dapat memberikan kontribusi kinerja yang tinggi. Kinerja tersebut dapat ditingkatkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif (hubungan), yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat karena penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh atau sebab akibat, yaitu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Witel Solo. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau sebagian kecil dari total populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2012).

2.3 Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011).

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Telkom Witel Solo. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau sebagian kecil dari total populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan tetap PT. Telkom Witel Solo.

2.5 Definisi Operasional Variabel

2.5.1 Variabel Dependen (Y)

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ini, antara lain kualitas, kuantitas, kehandalan, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

2.5.2 Variabel Independen (X)

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan, antara lain partisipatif, direktif, suportif, dan berorientasi pada prestasi.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan di tempat kerja, dan hubungan karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier asumsi ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *test of normality kolmogorov-smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Unstandarized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,659
Asymp. Sig (2-tailed)	0,778

Sumber: data primer diolah, 2019.

Dari hasil penghitungan diketahui nilai asymp sig. (2-tailed) adalah 0.778 yang lebih besar dari 0,05,. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Menurut Basuki & Prawoto (2016), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengujian yaitu apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independen dan sebaliknya jika $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	A	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,814	1,229	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,814	1,229	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2019.

Dari hasil perhitungan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Basuki & Prawoto, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikansi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,475	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,05	0,786	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Uji F

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

Tabel 4. Hasil Analisis Data

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R ²
	Koefisien	T	Sig.	F	Sig.	R Square
(Constanta)	11,105	3.431	0,001			
Gaya Kepemimpinan	-0,211	-1,921	0,061			
Lingkungan Kerja	0.704	4.551	0,000			
Kinerja				10,355	0,000	0,306

Sumber: data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,355 dengan probabilitas nilai signifikansi 0,000. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,355 > F$ tabel 3,32, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4 Uji t

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

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh t hitung sebesar -1,921 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,061. Oleh karena perhitungan menunjukkan nilai p (sig.) 0,061 lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} -1,921 < t_{tabel} 2,012$, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 ditolak, yang artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis data untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,551 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena perhitungan menunjukkan

nilai p (sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 4,551 > t_{tabel} 2,012$, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Dengan kata lain koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya variabel terikat Y yang diterangkan oleh pengaruh linear variabel bebas X. Sifat koefisien determinasi nilai R^2 selalu positif, sebab merupakan rasio dari dua jumlah kuadrat yang nilainya selalu positif (Sugiarto & Harijono, 2000).

Hasil uji regresi menunjukkan nilai R square sebesar 0,276 atau 27,6%. Artinya 27,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 72,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan penulis pada bab sebelumnya dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1:

Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Solo, hal ini terbukti dari nilai sig. $0,061 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,921 < t_{tabel} 2,012$.

b. Hipotesis 2:

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Solo, hal ini terbukti dari nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,551 > t_{tabel} 2,012$.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi PT. Telkom Witel Solo

- a. Dengan adanya penelitian ini PT. Telkom Witel Solo mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawannya dan mengimplementasikan upaya-upaya untuk mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Solo.
- b. PT. Telkom Witel Solo sebaiknya mempertimbangkan kebijakan dalam memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan karyawan jadi mempunyai target individu untuk memperoleh bonus sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal.
- c. PT. Telkom Witel Solo sebaiknya mempertahannya kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini atau mungkin dapat meningkatkan lingkungan kerja sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan nyaman dan aman yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Solo.

4.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya obyek penelitian dapat dilakukan dengan memperbanyak jumlah responden.
- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain guna mengembangkan penelitian yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan pengumpulan data tambahan dengan menggunakan metode wawancara agar data dan informasi yang didapatkan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, P. B. S. (2005). *Analisis Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(2), 459–478.
- Dewi, S. P. (2012). Prngaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta, I(1).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (B. P. U. D. Press, Ed.) (7th ed.). Semarang.
- Heny Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Huges, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* (7th ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado, 3(3), 939–949.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada KANWIL DITJEN Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Pradana, D. D. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia , Sidoarjo) Abstrak. *INA*.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinrerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara, 2(2).
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, 13(1), 40–45.
- Rowitz, L. (2008). *Kepemimpinan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, 2(1), 18–23.
- Suddin, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Journal of*

Human Resources Management 4, 4(1), 1–8.

Sugiarto, & Harijono. (2000). *Peramalan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis* (Alfabeta P). Bandung.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Press.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Alfabeta P). Bandung.

Sulistiawan, D., Riadi, S. S., Maria, S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal FEB UNMUL*, 14(2), 61–69.

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.