



## JURNAL MANAJEMEN

---

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN CHICK 'N ROLL SURABAYA

Titik Yuliana<sup>1</sup>

[Titikyulliana@gmail.com](mailto:Titikyulliana@gmail.com)

Ketut Witara

[Ketutwitara@stiemahardhika.ac.id](mailto:Ketutwitara@stiemahardhika.ac.id)

Pierre Patariato

[Pierrepatarianto@gmail.com](mailto:Pierrepatarianto@gmail.com)

1. Mahasiswa Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya
2. Dosen Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya
3. Dosen Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

#### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine and analyze the effect of the Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance. The data obtained in this study are primary data by distributing questionnaires to respondents, the population in this study were employees at the Chick 'N Roll Restaurant totaling 50 people. Data were analyzed using multiple linear regression calculations. The results of this study prove that, (1) the Leadership Style have a positive and significant effect on employee performance because the  $t_{count}$  of 2,745 >  $t_{table}$  2,00856 with a significance level of  $0,009 < 0,05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  accepted. (2) Work Environment have a positive and significant effect on employee performance because the  $t_{count}$  of 1,622 <  $t_{table}$  2,00856 with a significance level of  $0,112 > 0,05$  then  $H_0$  is accepted and  $H_1$  rejected. (3) Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance because the  $t_{count}$  of 2,997 >  $t_{table}$  2,00856 with a significance level of  $0,004 < 0,05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  accepted. The results of the F test value of  $F_{count}$  of 15,686 >  $F_{table}$  3,20 and a significant level of  $0,000 < 0,050$ , 05 then the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the hypothesis ( $H_1$ ) is accepted. It is proven that the independent variables together simultaneously influence the dependent variable.*

**Key Words : Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan akan perlunya manajemen sumber daya manusia yang lebih baik terus berkembang. Sasaran ini tidak akan dapat dicapai hanya dengan memberikan reaksi terhadap setiap kejadian yang mengguncang organisasi atau perusahaan. Semakin besar suatu organisasi akan semakin rumit dan memerlukan berbagai jenis ketrampilan khusus bagi para karyawan mereka, demikian pula dampak teknologi yang berkembang cepat selama kurun waktu terakhir ini telah memasuki bidang-bidang pekerjaan lebih luas.

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang terjadi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Untuk menunjang kelancaran dan kesuksesan dalam memimpin, seorang pemimpin harus berani menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu memegang teguh satu gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap sudah sempurna untuk lingkungan perusahaan yang ia pimpin. Dalam sebuah situasi yang dinamis, sejumlah gaya kepemimpinan juga perlu diketahui dan dikuasai karena kemampuan untuk beradaptasi merupakan kunci utama agar terus bertahan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemennya. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan bagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Chick 'N Roll merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Berdiri yang berpusat di Jakarta, Chick 'N Roll berhasil merambah ke salah satu Kota terbesar di Surabaya yaitu 3 cabang yang berada di Marvell City, Royal Plaza, dan Transmart Rungkut. Yang memiliki total karyawan 50 karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Adapun Indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu : (a) Penghargaan Terhadap Ide Bawahan, (b) Memperhitungkan Perasaan para Bawahan, (c) Perhatian pada Kenyamanan Kerja Bagi Para Bawahan, (d) Perhatian pada Kesejahteraan Karyawan.

### Lingkungan Kerja

Mardiana dalam Sudaryo (2018:47) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman dan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Nitisemito (2007) dalam jurnal Wijaya dan Susanty (2017:42). Menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

Adapun Indikator-indikator Lingkungan Kerja yaitu : (a) Suasana Kerja (b) Hubungan dengan Rekan Kerja (c) Tersedianya Fasilitas Kerja (d) Pencahayaan.

### Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:76) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”

Menurut Fliplo dalam Hasibuan (2016:143) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai

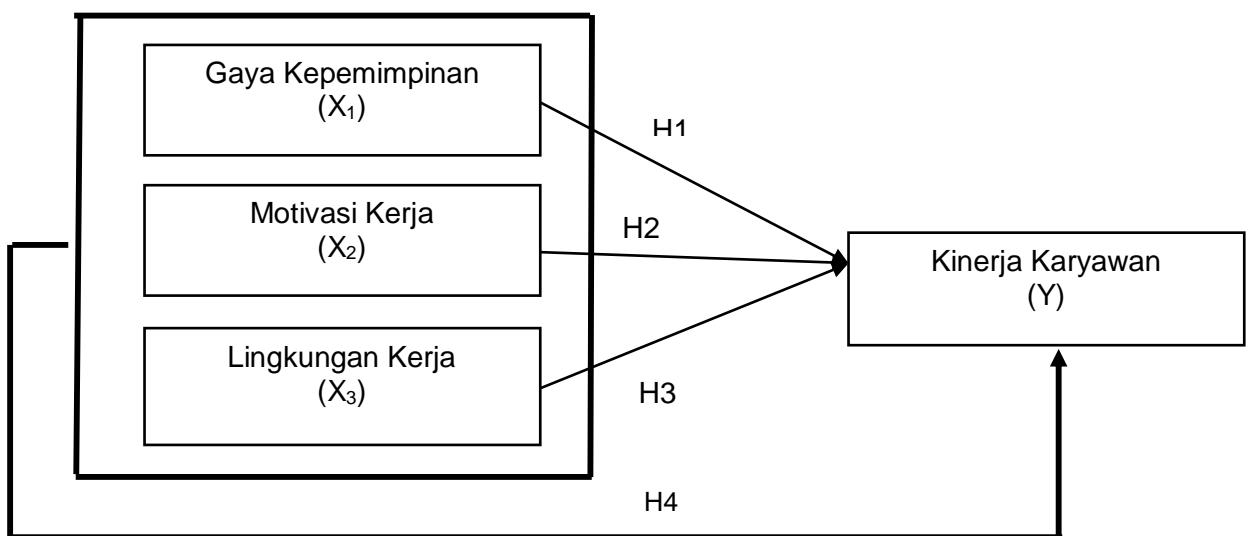
Menurut Syahyuti indikator Motivasi Kerja ada 4 yaitu : (a) Dorongan Mencapai Tujuan, (b) Semangat Kerja, (c) Inisiatif dan Kreativitas, (d) Rasa Tanggung Jawab.

### Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2015:2) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Amstron dan Baron (1998:15) dalam Fahmi (2015:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, memberikan kontribusi ekonomi dan kepuasan konsumen.

Menurut Robbins (2006) dalam Sopiah dan Sangadji ada 5 indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan yaitu : (a) Kualitas (b) Kuantitas (c) Ketepatan waktu (d) Efektivitas.

### Kerangka Konseptual



## **Hipotesis**

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Restoran Chick 'N Roll Surabaya.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Restoran Chick 'N Roll Surabaya.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Restoran Chick 'N Roll Surabaya.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Restoran Chick 'N Roll Surabaya.

## **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Pengertian metode kuantitatif. Pengambilan teknik ini yaitu dengan teknik Sampling Jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi yang berada di Restoran Chick 'N Roll Surabaya sebanyak 50 orang.

Maka, dalam penelitian ini jumlah karyawan berada di Restoran Chick 'N Roll yaitu 50 responden dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji validitas dan Uji Reliabilitas**

Hasil uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan seluruh instrument penelitian pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2787). Oleh sebab itu, indikator- indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan

uji reliabilitas ini menggunakan SPSS diperoleh hasil nilai *Cronbach Alpha* perhitungan untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,823, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,823, Motivasi Kerja sebesar 0,828 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,755, nilai reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai *Cronbach Alpha* hitung lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* standar yaitu nilai reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 0-1, reliabilitas dianggap sudah cukup baik jika nilai *Coefficient Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60.

### Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,421	2,571		,164	,871
1 Gaya Kepemimpinan	,363	,132	,355	2,745	,009
Lingkungan Kerja	,205	,127	,175	1,622	,112
Motivasi Kerja	,365	,122	,377	2,997	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 1 menunjukkan persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,421 + 0,363X_1 + 0,205X_2 + 0,365X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,421, artinya jika konsep diri nilainya nol, maka Kinerja Karyawan nilainya 0,421
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,363, artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,363. Nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara gaya kepemimpinan

dengan kinerja karyawan semakin naik penilaian Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan.

3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,205, artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,205. Nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan semakin naik penilaian Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,365, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,365. Nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan semakin naik penilaian Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,421	2,571		,164	,871
1 Gaya Kepemimpinan	,363	,132	,355	2,745	,009
Lingkungan Kerja	,205	,127	,175	1,622	,112
Motivasi Kerja	,365	,122	,377	2,997	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 2,745 <  $t_{tabel}$  2,00856 dengan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,622 <  $t_{tabel}$  2,00856 dengan tingkat signifikansi  $0,112 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$t_{hitung}$  variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,997 >  $t_{tabel}$  2,00856 dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## Uji F

Uji simultan dilakukan untuk melihat tingkat signifikan ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170,405	3	56,802	15,686	,000 <sup>b</sup>
Residual	166,575	46	3,621		
Total	336,980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000<sup>b</sup> lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,050, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara simultan, sedangkan Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 <sup>a</sup>	,506	,473	1,903

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,473. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai proporsi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,473 atau 47,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,527 atau 52,7% dijelaskan oleh diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian Autokorelasi ini adalah untuk menguji antara observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka disebut problem autokorelasi. Pada pengujian ini yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin Watson (D-W). Hasil uji Durbin Watson ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Durbin Watson Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711 <sup>a</sup>	,506	,473	1,903	2,054

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,054 Sedangkan dari tabel DW dengan signifikasi 0,05 dan jumlah data (n) = 50, serta k = 3 diperoleh nilai dl sebesar 1.4435 dan du sebesar 1.6204. Dengan ini maka dapat didapat  $4-du = 2,3796$  dan  $4-dl = 2,5565$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi tersebut.  $du < DW < 4-du$  atau  $1.6528 < 2,038 < 3.6528$

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak. Dalam pengujian ini menggunakan tabel *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (sig > 0,05).

**Tabel 6. Uji Sample Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,84377134
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,074
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,591
Asymp. Sig. (2-tailed)		,877

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0,877 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut Homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Tabel 7. Uji Heterokedastisitas**

Model	T	Sig.
(Constant)	2,766	,008
1		
Gaya Kepemimpinan	-,949	,348
Lingkungan Kerja	-1,171	,248
Motivasi Kerja	-,089	,929

a. Dependent Variable: abs

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu Gaya Kepemimpinan 0,348, Lingkungan Kerja 0,348 dan Motivasi Kerja 0,248 yang artinya semua variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Berikut hasil Uji Multikolinieritas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Gaya Kepemimpinan	,642	1,559
	Lingkungan Kerja	,924	1,082
	Motivasi Kerja	,678	1,475

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a.

Dependent Variable: Y

Jika dilihat pada tabel 8 diketahui bahwa pada ketiga variabel bebas kurang dari 10, artinya semua variabel bebas tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan restoran Chick 'N Roll Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan restoran Chick 'N Roll Surabaya dengan hipotesis pertama secara parsial berpengaruh signifikan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan restoran Chick 'N Roll Surabaya dengan hipotesis kedua secara parsial berpengaruh signifikan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis ketiga secara parsial berpengaruh signifikan.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran Chick 'N Roll Surabaya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Secara dominan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada restoran Chick 'N Roll Surabaya adalah variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

## **SARAN**

1. Menjadi pemimpin yang selalu memberikan arahan, dukungan dan solusi serta menerima masukan atau pendapat dalam setiap permasalahan yang ada di dalam restoran akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan mengikuti arahan yang dibuat oleh seorang pemimpin.
2. Lingkungan kerja menjadi faktor yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu seorang pimpinan harus bisa menciptakan suasana yang nyaman dan aman pada lingkungan kerja, dengan siap dan tanggap terhadap penyelesaian permasalahan yang terjadi, kemudian adil dan bijaksana terhadap pengambilan keputusan, dan tidak menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan tindakan dalam pekerjaannya.
3. Motivasi Kerja karyawan harus di bangun dari awal pada saat recruitmen karyawan baru, sehingga perusahaan dapat dengan mudah untuk memahami motif karyawan itu bekerja pada restoran Chick "N Roll Surabaya. Motivasi Kerja dapat dibangun oleh seorang pemimpin karena pemimpin yang baik adalah yang dapat memahami kondisi karyawannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Suwanto , (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk*, Vol. 1, No.2, Hal: 158-166.
- Fajrin, H. Susilo., 2018, *Pengaruh Gaya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening* , Vol. 6.
- Emmywati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat
- Nariani, N. K., (2016), *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional*. Vol. 6 No 2, Hal: 93-100.
- Nurdiana, Rosalina. (2016). *Pengaruh Gender, Kompensasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Solo Murni*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi
- Kholil, M. A. (2014), *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung*, Vol. 1, No. 2, Hal: 1-13.
- Harini, S., dkk, (2018), *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*. Vol. 3 No. 10.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, A. S. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Cash Holding Perusahaan . Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 1 No 19, Hal : 25-31.
- Hasibuan, Malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan belas: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Edison, Emron, dkk, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Alfabeta: Bandung.
- Daniel, N., July (2017). *Influence of Leadership Style on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya*, Vol. 8, No. 7, Hal: 82-98.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. . Bandung: Alfabeta
- Sudaryo, Yoyo, dkk, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sunyoto, Danang, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Syahyuti, (2010). *Definisi, Variabel, Indikator, dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta : Bina Rena Pariwara.
- Wijaya, Susanty, (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*, Vol. 2 No. 1, Hal : 40-50.
- A.A. Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro, 2017. *Analisis Pengaruh Bakat Penjualan, Persepsi Peran, Tingkat Keahlian dan Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan*, Vol. 3 No.3.
- Nabi, Nurun, 2017. *The Impact of Motivation on Employee Performance : A Case Study of Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh*, Vol. 5 No.4, Hal : 57-78.
- Sembiring, Hendri, 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*, Vol. 1 No. 11, Hal: 26-39.
- Bahri, Syaiful, 2018. *Metode Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*, Yogyakarta: Andi.