

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIMPAS MAS
INDONESIA BUBUTAN-SURABAYA**

Laurensia Rennata Dyahayuni

20 Juni 2021

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Limpah Mas Indonesia Bubutan – Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Alasan menggunakan pendekatan ini adalah untuk memperoleh gambaran umum yang lebih objektif dan terukur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Limpah Mas Indonesia di Bubutan - Surabaya yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel jika subyek yang akan diteliti kurang dari 50 orang sebaiknya diambil semuanya. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat probabilitas pertama yakni sebesar 5,024 hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Limpah Mas Indonesia. Tingkat probabilitas kedua yakni sebesar 0,630, hal ini berarti Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Limpah Mas Indonesia. Tingkat probabilitas ketiga yakni sebesar 1,439, hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Limpah Mas Indonesia.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja*

Abstract :

This study tries to determine the effect of work environment, career development and job satisfaction to the performance of employees of PT.Limpah Mas Indonesia Bubutan - Surabaya. The approach used in this research is quantitative. The reason for using this approach is to obtain a more objective and measurable general picture. The population in this study were all employees of PT.Limpah Mas Indonesia in Bubutan - Surabaya, totaling 50 people. If sampling subject that will be studied is fewer than 50 people, all should be studied. The test tool used in this study is a technique of multiple linear regression analysis with SPSS 21 software. The results showed that the first probability level of 5,024 this means that the Job Satisfaction have a significant effect on the performance of the employees of PT.Limpah Mas Indonesia. The second probability level that is equal to 0,630, this means that the Career Development has a significant effect on the performance of the employees of PT.Limpah Mas Indonesia. The third probability level that is equal 1,439, this means that Work Environment has a significant effect on the Performance of PT.Limpah Mas Indonesia's Employees.

Keywords : *Work Environment, Career Development, Job Satisfaction, and Performance*

PENDAHULUAN

Demi terciptanya Sumber Daya Manusia dalam jumlah besar, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan tenaga kerja di lingkungannya. Dalam keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang terpenting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah aset perusahaan yang paling utama yang harus dikelola dengan baik. Bisa tidaknya suatu perusahaan berkembang tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, oleh karenanya sumber daya manusia ialah faktor utama yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya sebagai langkah awal.

Siagan (2002), tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: upah, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan lain sebagainya. Meningkatkan tenaga kerja berarti memperhatikan faktor lingkungan kerja yang nyaman dan menguntungkan yang memungkinkan karyawan bekerja secara efisien. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan memuaskan karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, terdapat faktor lain yaitu tentang pengembangan karir. Pengembangan karir dapat memotivasi tenaga kerja agar

lebih meningkat. Agar SDM dapat dikelola dengan efektif dan efisien diperlukan adanya pengembangan karir. Pemberian pengembangan ini dapat bermanfaat untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat merampungkan tanggung jawabnya. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) pengembangan karir merupakan "suatu alur meningkatkan kemampuan kerja perorangan yang dicapai dalam rangka mencapai karir seseorang yang diinginkan". Dengan adanya strategi pengembangan karir, tenaga kerja dapat termotivasi untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan semaksimal mungkin.

Kepuasan kerja merupakan "suatu ungkapan perasaan atau sikap individu tentang pekerjaannya, kesempatan promosi, hubungan antar tim, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan tersebut (Titisari, 2014:18)". Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Hal ini dapat kita ketahui bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan keahliannya (Wahab,2012). Apabila aspek dalam pekerjaannya semakin banyak, maka tingkat kepuasan yang didapat semakin tinggi.

Dalam analisis ini, saya ingin memahami apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja

memiliki pengaruh terhadap tenaga kerja di PT. Limpah Mas Indonesia yang beralamatkan di Jl. Raden Saleh No. 16J, Bubutan- Surabaya.

Dari latar belakang tersebut, saya memilih untuk membuat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia. Dari hasil analisis ini, diharap bisa menjadi pertimbangan divisi Sumber Daya Manusia PT. Limpah Mas Indonesia supaya bisa mengetahui hal-hal yang memicu lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan PT. Limpah Mas Indonesia.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Pembangunan serta pengembangan berarti pergantian yang dinamis, sesuatu akselerasi yang diharapkan berakibat positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. lingkungan kerja adalah faktor- faktor diluar manusia baik secara raga ataupun non raga dalam suatu organisasi.

Bagi Sedarmayanti(dalam Rahmawanti dkk, 2014)" lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dialami, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku

kelompok".

Bagi Saydam(dalam Rahmawanti dkk, 2014)" lingkungan kerja selaku keseluruhan fasilitas prasarana kerja yang terdapat disekitar pegawai yang lagi melaksanakan pekerjaan yang bisa pengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Bagi Lewa serta Subono(dalam Rahmawanti dkk, 2014)" lingkungan kerja didesain sedemikian rupa supaya bisa terbentuk ikatan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan.

Lingkungan kerja adalah aspek utama dimana kinerja karyawan bisa memajukan industri. Bagi Ishak serta Tanjung(2003) melaporkan, khasiat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas serta prestasi kerja jadi besar. Sedangkan itu, khasiat yang diperoleh sebab bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan bisa diselesaikan dengan pas, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar serta dalam skala waktu yang telah diresmikan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir ialah hal yang sangat berarti untuk sesuatu organisasi, sebab karir ialah tuntutan yang wajib terus dibesarkan antar orang, sehingga bisa memotivasi mereka buat tingkatkan kinerja. Bagi Andrew J. Dubrin(1982, dalam Mangkunegara, 2004)" pengembangan karir ialah aktivitas

ketenagakerjaan yang bisa menolong karyawan merancang karir masa depan industri supaya industri serta karyawan terpaut bisa meningkatkan diri sebaik-baiknya”.

Sebaliknya bagi Viethzal Rivai serta Ella Jauvina Sagala(2009) pengembangan karir adalah proses tingkatan keahlian kerja individu buat menggapai karir yang di idamkan. Bagi Nawawi(2005), pengembangan karir adalah rangkaian jabatan ataupun jabatan yang diduduki seorang dalam sesuatu kehidupan tertentu. Definisi ini menempatkan posisi ataupun posisi pekerja dalam sesuatu organisasi ataupun industri selaku bagian dari rangkaian jabatan yang dipegang selama hidupnya.

Dari penjelasan di atas bisa disimpulkan kalau pengembangan karir ialah proses kehidupan seorang di industri tempatnya bekerja buat tingkatan kemampuannya dalam merealisasikan rencana karirnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis (1985, dalam Mangkunegara, 2011), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah perasaan menunjang ataupun tidak menunjang karyawan yang berpengalaman.

Menurut Tiffin (1958, dalam As’ad 1987), kepuasan kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan terhadap

pekerjaannya sendiri, keadaan kerja mereka, serta ikatan kerjasama antara pemimpin serta rekan kerja.

Pendapat ketiga berasal dari Wexley dan Yukl (1977, dalam Mangkunegaran, 2014) yang menjelaskan kalau kepuasan kerja adalah metode perasaan karyawan terhadap diri sendiri ataupun pekerjaannya.

Terdapat sebagian aspek yang bisa menimbulkan meningkatnya kepuasan kerja serta merendahkan ketidakpuasan kerja untuk sebagian orang. Iuthans(2011) mengemukakan kalau ada sebagian aspek yang pengaruhi kepuasan kerja ialah pendapatan, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, supervisi, kelompok kerja serta keadaan kerja.

Kinerja

Hasibuan (2007: 105) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai “hasil kerja seseorang berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”.

Bagi Mangkunegara(2006: 67) kinerja adalah hasil dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor- faktor yang pengaruhi kinerja adalah keahlian(keahlian) serta aspek

motivasi(motivasi) Bagi Mathis(2002: 78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh karyawan, serta hal ini dipengaruhi sepanjang mana donasi karyawan terhadap organisasi. kuantitas output, durasi output, tingkatan kedatangan di tempat kerja, serta perilaku kerjasama.

Hipotesis

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Limpah Mas Indonesia Bubutan – Surabaya.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan PT. Limpah Mas Indonesia Bubutan – Surabaya.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Limpah Mas Indonesia Bubutan – Surabaya

METODE PENELITIAN

Cara yang dipakai pada observasi ini ialah kuantitatif. Alasan penggunaan metode ini adalah untuk mendapatkan situasi keseluruhan yang lebih obyektif dan terukur. Dalam penelitian ini, tidak ada perlakuan khusus yang diberikan kepada narasumber karena sudah diperiksa apa adanya. Karena terdapat masalah pokok yang akan diuji dalam penelitian ini apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Limpah Mas Indonesia di Bubutan – Surabaya.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Limpah Mas Indonesia di Bubutan - Surabaya yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Teknik *nonprobability sampling* dengan berfokus pada *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Normalitas

Distribusi normal akan membentuk garis diagonal lurus dan membandingkan data plot dengan garis diagonal. Jika distribusi data merepresentasikan data actual akan berada di sepanjang diagonal atau dengan melihat kemiringan (swekness) histogram. Jika histogram tidak miring ke kiri dan ke kanan, model regresi akan mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat

variabel independen yang mirip dengan variabel independe lain dalam model regresi, atau apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilaksanakan dengan membandingkan angka toleransi (tolerance value) dan angka variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang diisyaratkan. Nilai tersirat dari nilai toleransi lebih besar dari 0,01 sedangkan nilai tersirat nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi dalam menguji apakah ada ketidaksamaan pada residual dari satu observasi ke obsevasi lainnya dalam model regresi. Apabila varian sisa dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, itu disebut homoskedastisitas dan apabila tiddak sesuai disebut heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dipakai dalam menguji dugaan penelitian ialah menguji pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari data penelitian hasil tersebut bisa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,437 + 0,144X_1 + 0,097X_2 + 0,709X_3 + e$$

a. Nilai konstanta

Pada persamaan diatas dperoleh nilai konstanta sebesar 4 yang mempunyai arti kalau nilai dari variabel independen lingkungan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia adalah sebesar konstanta 4.

b. Lingkungan Kerja X_1

Nilai koefisien dari variabel lingkungan Kerja adalah bernilai negatif 0,144 yang memiliki artian kalau setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0.144.

c. Pengembangan Karir X_2

Nilai koefisien dari variabel Pengembangan Karir adalah bernilai positif 0,097 yang artinya kalau disetiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,097.

d. Kepuasan Kerja

Nilai koefisien dari variabel Kepuasan Kerja adalah bernilai positif 0,709 yang artinya kalau setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,709.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap beberapa variabel dependen.

Berdasarkan data penelitian tersebut bisa diketahui besar dari pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Lintah Mas Indonesia (Y) Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa nilai sig lebih besar dari probabilitas (α) yaitu, $0.161 > 0.05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,439 < 2,045$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang artinya lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintah Mas Indonesia.
- b. Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Lintah Mas Indonesia (Y) Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa nilai sig lebih besar dari probabilitas (α) yaitu, $0.534 > 0.05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0.630 < 2,045$, sehingga .dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintah Mas Indonesia.
- c. Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Lintah Mas Indonesia (Y) Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa nilai sig lebih kecil dari probabilitas (α) yaitu, $0.000 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} yaitu $5.024 > 2.045$, sehingga .dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintah Mas Indonesia.

Uji Simultan (Uji F)

Tujuan pengujian ini adalah mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian model bahwa nilai signifikansimodel pertama adalah $0,000$ yang lebih kecil dari 0.05 . Variabel independen bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur kemampuan variabel penjelas yaitu lingkungan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) untuk menjelaskan perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi merupakan antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam mendeskripsikan perubahan variabel dependen sangat terbatas.

Berdasarkan data penelitian menunjukkan penelitian memiliki nilai R Square sebanyak $0,714$ hal ini berarti

variabel terikat Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia (Y) dipengaruhi Lingkungan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama sebesar 71,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak di uji dalam penelitian.

Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Limpah Mas Indonesia dengan melihat taraf signifikansinya $> 0,005$. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya perbedaan tingkat lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Limpah Mas Indonesia tidak mempengaruhi kinerja Karyawan. Kemungkinan hal ini terjadi karena kurangnya apresiasi dari perusahaan mengenai situasi lingkungan kerja pada karyawannya.

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Limpah Mas Indonesia dengan melihat taraf signifikansinya $> 0,005$. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya perbedaan tingkat

pengembangan karir pada kinerja karyawan PT. Limpah Mas Indonesia tidak mempengaruhi kinerja Karyawan. Kemungkinan hal ini terjadi karena kurangnya apresiasi dari perusahaan mengenai tingkat pengembangan karir pada karyawannya.

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Limpah Mas Indonesia dengan melihat taraf signifikansinya $< 0,005$. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya perbedaan tingkat kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Limpah Mas Indonesia mempengaruhi kinerja Karyawan. Hal ini terjadi karena baiknya apresiasi dari perusahaan mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawannya.

Kesimpulan

Menurut hasil analisis dan pembahasan yang peneliti jelaskan, maka bisa ditarik kesimpulan adalah seperti berikut:

a. Hasil uji regresi berganda mengenai pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hal ini membuktikan masih kurangnya evaluasi yang baik terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia.
- b. Hasil uji regresi berganda tentang pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kurangnya evaluasi yang baik terhadap Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia.
- c. Hasil uji regresi berganda mengenai pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia telah menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Hal ini membuktikan kalau Kepuasan Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Limpah Mas Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

- a. Untuk peneliti selanjutnya, Google Formulir harus digunakan untuk mendistribusikan kuesioner menggunakan teknologi agar lebih menghemat waktu dan kertas.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan kuisisioner akan disebarakan dalam kemasan yang menarik sehingga responden semakin banyak dilibatkan dalam pengisian kuisisioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikanto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta
- Abdul Haeba dan Rizki Yudhistira, 2018, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika" Skripsi Universitas Trisakti, Jakarta Barat
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Diponegoro Semarang : Universitas
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke dua)*. Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sudarmin Manik, 2017, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu". *International Journal of Social Science and Business*. Vol.1 (4) pp. 257-264
- Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15*. Skripsi Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung : Alfabeta Aditama

Siagian, Sondang. 2006. *Sistem Informasi Manajemen.* Jakarta : PT.Bumi Aksara

Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Karir, 2018, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.1 No. 1, 2018, 59-70.* Skripsi Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara

