

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ACG SURABAYA**

Umi Hasanah, Anita Kartika Sari, Tri Wahjoedi, Ririn Andriana  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya, Indonesia

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ACG Surabaya. Menggunakan sampel jenuh terhadap 57 responden dan menggunakan metode uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan memberikan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variabel paling dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG Surabaya.

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

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Leadership Style, Communication, and Work Environment on Employee Performance of PT. ACG Surabaya. Using a saturated sample of 57 respondents and using the instrument test method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the SPSS program. The results of the study conclude that Leadership Style, Communication and Work Environment have an effect either simultaneously or partially on Employee Performance and give the result that Leadership Style is the most dominant variable that affects Employee Performance at PT. ACG Surabaya.*

*Keywords : Leadership Style, Communication, Work Environment, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya jaman sehingga menuntut sebuah perseroan atau badan usaha agar mampu untuk mengikuti dinamika yang terjadi pada lingkungan bisnis. Hal tersebut sangat penting dilakukan agar dapat bertahan untuk kelangsungan perseroan atau badan usaha tersebut. Perseroan atau badan usaha dituntut agar dapat mengelola dan meningkatkan *human resources* yang terdapat di perseroan atau badan usaha tersebut. *Human resources* merupakan aset utama untuk berjalannya perseroan atau badan usaha dalam pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, memiliki pekerja yang mempunyai usaha agar dapat mengelola perseroan atau badan usaha dengan sebaik-baiknya sehingga performa pekerja meningkat agar aktivitas manajemen perseroan atau badan usaha dapat berjalan dengan baik, berpengetahuan dan memiliki ketrampilan tinggi serta. Untuk itu *human resources* menjadi faktor yang sangat penting dalam sebuah perseroan atau badan usaha.

*Leadership style* dalam satu perseroan atau badan usaha yaitu sebuah cara yang dapat memberikan dampak (efek) terhadap performa pekerja. Pemimpin yang memiliki *leadership style* baik dan berkualitas, akan menghasilkan pekerja-pekerja unggul dalam bekerja. Begitu juga ketika *leadership style* yang dipegang satu perseroan atau badan usaha buruk dalam penerapannya, maka output performa juga buruk. Pekerjaan akan lancar ketika pekerja satu sama lain berkomunikasi lancar dan baik. Komunikasi juga menjadi cara untuk memengaruhi performa pekerja. Lingkungan kerja merupakan atmosfer dalam perseroan atau badan usaha. Ia menjadi cara yang penting dalam memengaruhi performa pekerja. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pekerja

tidak bisa berkembang, mudah bosan, dan akan memengaruhi performa secara substansial. Dengan fenomena tersebut perseroan atau badan usaha harus memiliki lingkungan kerja yang baik dimana karyawan dapat bekerja dengan nyaman, komunikasi yang baik tanpa kesalahan, juga pemimpin yang mampu bekerja sama dengan bawahannya yang menjadi faktor penting agar performa pekerja menjadi lebih baik sehingga dapat memberi nilai tinggi bagi perseroan atau badan usaha itu sendiri.

PT. ACG sudah berusaha dengan sebaik-baiknya agar para pekerja mendapatkan lingkungan kerja yang layak dan tentunya baik seperti mendapatkan udara dan penerangan yang cukup untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Namun dengan segala upaya yang telah dilakukan oleh perseroan atau badan usaha tetap dapat terjadinya suatu permasalahan yaitu terjadinya hasil yang dikerjakan oleh pekerja tidak tepat dengan target waktu yang telah disepakati, dan contoh lain misalkan seorang dari divisi produksi menginginkan kain berwarna coklat tua, namun karena tidak teliti dan kurang memperhatikan dalam berkomunikasi divisi gudang malah memesan kain berwarna coklat muda.

Hal tersebut tentunya merugikan pihak perseroan atau badan usaha dan pihak supplier. Jika pesanan tersebut bisa dibatalkan, masalah tersebut tidak terlalu besar namun apabila pesanan tersebut tidak dapat dibatalkan maka hal tersebut menjadi masalah besar bagi pihak perseroan atau badan usaha karena kain berwarna coklat muda tersebut tidak dapat digunakan sebagai bahan baku produksi dan tidak sesuai dengan *schedule launching* produk yang telah ditentukan. Hal itu akan berdampak bagi divisi keuangan karena ada pengeluaran tak terduga untuk pembelian bahan baku yang seharusnya tidak dibeli.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam studi ilmiah (riset) ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG?
2. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penulis memiliki harapan supaya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Akademis
  - a) Sebagai acuan untuk studi ilmiah (riset) berikutnya yang meneliti topik studi ilmiah (riset) yang sejenis, yaitu Dampak (efek) *Leadership style*, Komunikasi, dan

Lingkungan Kerja terhadap Performa Pekerja.

- b) Dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika dan mahasiswa lainnya dalam mengembangkan *Human resources*
2. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan
  - a) Untuk meningkatkan kapasitas kemampuan untuk menguraikan fenomena yang terjadi dimasyarakat dan juga lingkungan yang memiliki sifat kompleks dan saling berikait.
  - b) Sebagai penunjang kelancaran proses pembangunan *human resources* atau mengatasi masalah pada performa pekerja.
3. Manfaat Praktis
  - a) Sebagai masukan bagi PT. ACG agar mampu mengoptimalkan performa pekerja melalui variabel *Leadership style*, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja.
  - b) Dapat memberikan pola pikir lain sebagai bahan pertimbangan bagi PT. ACG dalam pengelolaan *human resources* yang ada didalam sehingga dapat mengoptimalkan performa pekerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau biasa dikenal dengan istilah *Human resources* adalah ilmu yang mengarahkan pekerjaan dan hubungan tenaga kerja sehingga mereka dapat menarik dan mahir untuk dapat membantu mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau perseroan atau badan usaha (Hasibuan, 2016). Sedangkan Berdasarkan M. Manullang (2018: 2) beliau berpendapat

*Human resources* memiliki arti penting kemampuan untuk koordinasi yang bersumber dari kekuatan pikiran dan kekuatan aktual yang digerakan oleh setiap individu. Kemudian berdasarkan pendapat Dessler (2015: 2). Orang-orang yang melakukan dan apa yang dilakukan bagaimanapun memiliki koneksi yang baik, Di sisi lain, kinerja pekerjaan seseorang dapat dimotivasi oleh keinginan sendiri untuk memenuhi keinginannya. Lebih jelasnya *human resources* adalah kapasitas dalam diri setiap orang kekuatan pikiran dan juga kekuatan aktual. *Human resources* merupakan komponen terpenting dalam beberapa kegiatan yang dilakukan. Walaupun adanya peralatan atau teknologi yang cukup canggih namun tanpa adanya *human resources* yang memiliki kemampuan tinggi oleh sebab itu tidka memiliki arti apa-apa.

Tugas Manajemen *Human resources* adalah untuk mengawasi dan mengelolah setiap seseorang dengan sebaik mungkin untuk memperoleh *Human resources* dapat memberikan manfaat bagi sesama. Manajemen *Human resources* penting untuk administrasi umum yang menyoroti SDM. Manajemen *Human resources* itu sendiri adalah bidang studi yang berkonsentrasi pada bagaimana pekerjaan hubungan interpersonal yang membantu mencapai tujuan dari sebuah asosiasi atau organisasi. Pada seberapa tinggi dasar, aset manusia yang bekerja eksekutif ini menggabungkan beberapa latihan yang secara keseluruhan memengaruhi seluruh ruang kerja organisasi yang terdiri dari perencanaan, perekrutan dan pemberhentian kerja, upah dan gaji pekerja, evaluasi pekerjaan pekerja, pengembangan profesi dan profesi, pelatihan dan peningkatan, keselamatan dan kesejahteraan, kepemimpinan, dan produktivitas.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2016; 172) Kinerja karyawan atau yang biasa dikenal dengan istilah Performa yaitu hasil kerja pekerja dilihat dari beberapa aspek seperti Kuantitas, kualitas, partisipasi dan jam kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau badan. Sedangkan berdasarkan Rivai dan Basri (2017;138) “Performa yaitu hasil ataupun seberapa tinggi suatu kesuksesan seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam pelaksanaan tugasnya yang dibandingkan dengan beberapa faktor artinya, kualitas, kuantitas, atau tujuan pekerjaan menurut standar yang diberikan.

Bertujuan untuk menggarap tujuan untuk menggarap pelaksanaan kerajinan oleh buruh dengan memberikan bantuan supaya setiap tenaga ahli dapat memahami dan memanfaatkan kemampuannya secara maksimal dalam menyelesaikan misi paguyuban, diharapkan untuk mengumpulkan data dan selanjutnya menyiapkan data untuk para manajer sebagai penjungang untuk pengambilan keputusan, sebagai penyusunan inventarisasi *human resources* dalam organisasi atau perseroan atau badan usaha tersebut yang dapat digunakan merencanakan hubungan antara atasan dengan bawahan untuk mengakui pemahaman bersama dalam mencapai tujuan bersama, meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.

## **2.3 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan atau yang biasa dikenal dengan istilah Leadership style yaitu sekumpulan ciri yang digunakan para pemimpin dalam sebuah organisasi atau perseroan atau badan usaha agar dapat memberikan dampak (efek) terhadap

bawahan dengan agar mempermudah dalam pencapaian tujuan dalam organisasi ataupun perseroan atau badan usaha tersebut (Rivai dan Mulyadi 2018:27). Sedangkan Berdasarkan Busro (2018: 226) Leadership style salah satu cara para pemimpin dapat secara sukarela mengambil berbagai tindakan kolaboratif yang telah mereka perintahkan tanpa mempengaruhi pengikut atau bawahan mereka untuk merasa dipaksa untuk mencapai tujuan mereka. Seorang pemimpin yang baik dapat mendorong perubahan, dapat memotivasi orang lain untuk berkembang, berinovasi, dan berkreasi Wahjoedi (2021: 22).

Berdasarkan pendapat (Busro, 2018:229) leadership style memiliki 5 jenis, yaitu sebagai berikut :

- a. Leadership style Otokratis  
Secara khusus, pemimpin yang pada umumnya memiliki sifat-sifat seorang pionir yang memiliki kekuatan total dalam asosiasi dan tidak fokus pada kebutuhan pegawai atau pekerja untuk membedakan tujuan seseorang dengan tujuan organisasi atau perseroan atau badan usaha.
- b. Leadership style Militeritis  
Pemimpin yang dalam menggerakkan pegawainya dengan cara memanfaatkan perintah mengandalkan posisi, dan meminta disiplin tinggi dan intens pada stafnya.
- c. Leadership style Paternalistis  
Leadership style yang berkelanjutan karena beranggapan bahwa pegawai tidak dapat mengambil sebuah keputusan sehingga bergantung secara konsisten pada pimpinan yang selalu mengayomi.
- d. Leadership style Karismatik  
Daya tarik umumnya sangat besar memiliki peminat yang seseorangnya untuk lingkup yang sangat besar dan sangat setia kepada pemimpin mereka.

- e. Leadership style Demokratis  
Leadership style ini berfokus pada percakapan dan jelas berfokus pada kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin yang memiliki seseorang berkemampuan untuk mengeluarkan ide dan analisis yang dapat memahami kebutuhan para anggotanya

## 2.4 Komunikasi

Berdasarkan Sinambela (2016:511), komunikasi adalah proses membentuk, mengirimkan, menerima, dan mengelola pesan yang terjadi pada orang-orang dengan tujuan tertentu. Tidak terbatas pada penggunaan bahasa lisan dalam bentuk komunikasi, tetapi juga mencakup ekspresi wajah, seni lukis, seni dan teknologi. Sedangkan berdasarkan Muhammad Mufid, M.Si, komunikasi adalah menyampaikan informasi, keterampilan, pikiran, emosi, dll lewat pemakaian beberapa simbol seperti grafik, teks, dan figur, serta memberi, ucapan yang meyakinkan dan menulis, sehingga dapat mentransfer informasi dari satu tempat, menyebarkannya ke tempat lain. Roger dan D. Lawrence (1981) menjelaskan “Komunikasi ialah proses di mana dua atau lebih seseorang membuat dan juga berbagi informasi untuk mendapatkan pengetahuan yang komprehensif satu sama lain”.

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dengan proses, oleh karena itu berdasarkan (Effendy, 2005:11-17), Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses dimana setiap orang (komunikator) menyampaikan emosi dan pikiran kepada orang lain (komunikator). Perasaan tersebut bisa berupa keyakinan, kepastian, keraguan, kebencian, kemarahan, dll yang muncul dari lubuk hati. Meskipun pikiran yang dibicarakan dapat berupa pikiran, gagasan, informasi, pendapat atau hal lain yang ada di benak komunikator.

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2016; 193) yang mengemukakan bahwa komunikasi memiliki empat kriteria, berikut beserta penjelasannya :

- a. Instruktive  
Memiliki arti bahwa komunikasi berfungsi untuk dapat memberikan instruksi dan juga perintah yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- b. Evaluative  
Memiliki arti bahwa komunikasi berfungsi untuk dapat menyampaikan ataupun memberikan laporan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasannya.
- c. Informating  
Memiliki arti bahwa komunikasi berfungsi untuk dapat menyampaikan dan memberikan informasi ataupun berita kepada orang lain.
- d. Influencing  
Memiliki arti bahwa komunikasi berfungsi untuk dapat memberikan nasehat ataupun saran oleh seseorang kepada orang lain tanpa memandang sebuah jabatan.

## 2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, berdasarkan Schultz dan Schultz (2006), adalah situasi yang terhubung dengan perilaku dan sikap pekerja tentang fitur tempat kerja, serta perubahan psikologis yang terjadi sebagai akibat dari hal-hal yang terjadi di tempat kerja atau dalam hal-hal tertentu. Kebosanan di tempat kerja, pekerjaan yang membosankan, dan kelelahan adalah semua situasi yang harus dievaluasi organisasi secara teratur. Sementara itu, lingkungan kerja, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016), merujuk pada seluruh fasilitas kerja di sekeliling orang-orang di tempat kerja, yang akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan, perubahan pekerjaan

pekerja akan memengaruhi orang-orang di tempat kerja, seperti perubahan sifat pekerjaan, perubahan lingkungan kerja dan berubahnya struktur organisasi.

Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang dapat memberikan dampak (efek) terhadap keadaan dalam suatu lingkungan kerja yang dapat dikaitkan dengan pekerja, berikut penjelasannya :

- a. Warna  
Warna merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan, dan warna dapat memberikan pengaruh (mempengaruhi) terhadap kondisi mental mereka. Warna yang tepat digunakan untuk dinding dan peralatan di sekitar lingkungan kerja untuk memberikan ketenangan, kenyamanan, dan kegembiraan kerja bagi pekerja.
- b. Kebersihan  
Secara tidak langsung kebersihan lingkungan kerja dapat berdampak pada karyawan saat bekerja. Apabila lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang bersih maka pekerja akan merasakan senang dan nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kebersihan yang dimaksudkan bukan hanya berdasarkan kebersihan saja melainkan juga seperti bau yang terdapat pada lingkungan kerja tersebut. Pada kondisi ini umumnya diperlukan petugas khusus untuk menjaga dan membersihkan lingkungan kerja agar para pekerja dapat berkeja dengan baik untuk mendapatkan hasil kerja secara maksimal.
- c. Penerangan  
Yang dimaksudkan dalam penerangan ini bukan hanya sekedar penerangan listrik, melainkan juga penerangan yang berasal dari sinar matahari.

Pekerja memerlukan penerangan yang cukup dalam melaksanakan tugas nya dan juga untuk menghindari terjadi kesalahan dalam menjalankan tugas tersebut.

d. Udara

Kesegaran fisik pekerja dicapai dengan udara yang layak, dan ventilasi yang baik menjamin kesehatan pekerja. Selain ventilasi, perkembangan gedung dan bangunan juga mempengaruhi (efek) pertukaran udara. Misalnya, bangunan dengan atap tinggi bertukar lebih banyak udara daripada bangunan dengan atap rendah.

e. Keamanan

Penegasan keamanan membuat harmoni. Keamanan akan kesejahteraan seseorang sering diartikan sebagai terbatas pada keamanan kerja, meskipun faktanya lebih besar dari itu termasuk keamanan milik pekerja sendiri dan selanjutnya pengembangan struktur di mana mereka bekerja. Jadi itu akan membuat diam yang akan mendesak perwakilan untuk bekerja.

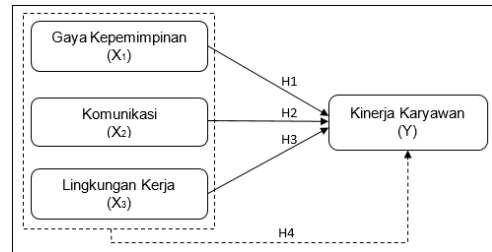
f. Kebisingan

Kebisingan juga dapat mengganggu konsentrasi para pekerja dan tentu nya dapat memedampak (efek)i kualitas hasil kerja para pekerja, jika fokus ini terganggu, akan ada banyak pekerjaan yang dilakukan menyebabkan kesalahan atau kerusakan. Ini jelas akan menyebabkan kemalangan. Keributan tanpa henti dapat menyebabkan kelelahan

g. Tata Ruang

Tata ruang ataupun peletakan fasilitas kerja dalam ruangan juga memiliki dampak efisiensi pada saat aktivitas kerja. Apabila dapat memberikan tata ruang yang efektif maka proses aktivitas kerja dapat lebih mudah, nyaman dan tentunya mempercepat proses kerja.

## 2.6 KERANGKA KONSEPTUAL



Dapat diketahui bahwa penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Ketiga variabel bebas tersebut dalam penelitian ini diuji secara parsial pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

## 2.7 HIPOTESIS

H1:Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2:Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3:Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4:Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif menjadi metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif adalah metode pengujian hipotesis dengan melihat korelasi antara variabel. Tujuan pendugaan variabel-variabel tersebut adalah untuk menganalisis informasi yang tersusun dari angka-angka dapat dibedah tergantung pada sistem faktual (Creswell, 2012: 5).

### 3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini merupakan pekerja produksi yang ada pada PT. ACG yang berjumlah 57 orang.

Jika jumlah sampel kurang dari 100, maka semua sampel diambil untuk menjadikan penelitian sebagai studi

populasi, dan semua sampel adalah populasi (Arikunto, 2002:112).

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Angket (questionnaire)

Angket (questionnaire) adalah strategi klasifikasi informasi yang diakhiri dengan memberikan beberapa pertanyaan atau ekspresi terstruktur kepada responden (Sugiyono 2013: 142).

#### 2. Teknik Wawancara

Seperti yang ditunjukkan Esterberg dalam Sugiyono (2013:231), pertemuan ialah pertemuan dua orang yang bertemu untuk berbagi fakta dan pendapat melalui tanya jawab untuk membangun kepentingan dalam masalah tertentu.

### 3.4 Sumber Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari responden melalui survei dan wawancara yang dilakukan oleh penulis.

### 3.5 Deskripsi Operasional Variabel

#### a. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yaitu cara pemimpin untuk bertindak dan mengetahui cara untuk memberikan dampak (efek) kepada anggota atau bawahan agar mencapai suatu tujuan tertentu. Edison (2016)

Indikator :

1. Berikan Kebebasan untuk memulai tugas
  2. Kembangkan inisiatif para karyawan
  3. Pemeliharaan komunikasi yang luas
  4. Penerapan hubungan yang sportif.
- Sutrisno (2017:227)

#### b. Komunikasi

Komunikasi adalah proses membentuk, mengirimkan, menerima, dan mengelola pesan yang

terjadi pada orang-orang dengan tujuan tertentu. Sinambela (2016:511)

Indikator :

1. Memberi intruksi atasan ke bawahan
  2. Menyampaikan laporan dari bawahan kepada atasan
  3. Menyampaikan informasi
  4. Memberi saran dan nasehat kepada orang lain tanpa memandang jabatan. Hasibuan (2016:193)
- #### c. Lingkungan Kerja
- Lingkungan kerja yaitu seluruh fasilitas kerja yang ada di sekeliling orang-orang di tempat kerja dan dapat berdampak pada kegiatan pelaksanaan kerja Sutrisno (2016)

Indikator :

1. Penerangan atau Pencahayaan
2. Ukuran Ruang Kerja
3. Tata Letak Ruang Kerja
4. Kebersihan Ruang Kerja
5. Keamanan Kerja. Sedarmayanti (2001: 146)

#### d. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja pekerja dilihat dari beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas, kerja sama, dan waktu kerja yang telah digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perseroan atau badan usaha. Sutrisno (2016: 172)

Indikator :

1. Kualitas terhadap hasil suatu pekerjaan
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektitas Dalam Pelaksanaan Kerja
5. Kemandirian. Robbins (2016: 260)

### 3.6 Metode Analisis Data

#### a. Uji Instrumen

##### 1. Uji Validasi

Seberapa tinggi kesahihan alat ukur yang digunakan disebut sebagai validasi. Sebagai instrumen



penaksir legitimasi, pengujian legitimasi suatu instrumen untuk memutuskan apakah instrumen penduga itu substansial. Kemudian pada saat itu instrumen estimasi yang diberikan pada responden berbeda untuk mengungkapkan informasi yang ideal (Ghozali I., 2011).

## 2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas adalah metode untuk mengevaluasi efek samping yang secara konsisten menunjukkan temuan yang sebanding pada beberapa kali. Untuk mendapatkan data yang memenuhi tujuan pengukuran, rehabilitasi instrumen diperlukan.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang mengukur apakah data mengikuti distribusi normal untuk digunakan dalam statistik. Pengujian ini merupakan teknik untuk membentuk persamaan garis lurus untuk interpretasi, sehingga interpretasinya benar, dan persamaan yang digunakan untuk menjelaskannya juga harus benar. Metode Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan saat menguji normalitas data.

Kriteria keputusan untuk menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diantaranya:

Jika signifikansi, atau probabilitas, nilainya kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

Jika Sig. atau nilai signifikansi atau probabilitas lebih dari 0,05, distribusi data dianggap normal.”

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana setiap kesalahan yang mengganggu memiliki varian yang berbeda (Santoso 2015: 135). Berdasarkan Ghozali (2018, hlm. 135), uji heteroskedastisitas menentukan apakah ada variasi dalam sisa model regresi dari satu studi ke varian studi ilmiah (riset) lain.

### 3. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas, berdasarkan Sansoto (2015:139), adalah untuk menentukan apakah ada variabel independen (variabel x) yang sebanding dengan variabel independen (variabel x) dalam model. Korelasi kuat antara variabel independen dalam model mungkin disebabkan oleh kesamaan di antara mereka.

### 4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan pendapat Gozali, 2018 :111) uji autokerlasi memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi terhadap kesalahan pengganggu pada periode t antara kesalahan pengganggu periode t-1. Adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu dan berkaitan satu sama lain menjadi penyebab adanya autokerlasi.

## c. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah semacam regresi di mana variabel dependen (variabel y) (Y) terkait dengan atau dijelaskan oleh satu atau lebih variabel independen (variabel x) X (X1, X2, X3,... Xn) sambil mempertahankan garis lurus atau grafik linier. Meskipun masih ada faktor-faktor yang diabaikan, dimasukkannya variabel independen (variabel x) ini dimaksudkan untuk membantu menjelaskan fitur asosiasi yang ada.

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam studi ilmiah (riset) ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

“Y : Performa Pekerja

$\alpha$  : Konstanta

X1 : Leadership style

X2 : Komunikasi

X3 : Lingkungan Kerja

b1,b2 : Koefisien Regresi Linier Berganda

e : Standard Error”

d. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F, juga dikenal sebagai tes simultan, digunakan untuk mengukur dampak dari beberapa faktor independen pada variabel dependen. Tes F digunakan untuk menentukan sejauh mana dampak leadership style, komunikasi, dan lingkungan kerja pada performa pekerja dalam studi ilmiah (riset) ini. Jika ambang substansiasi ( $\alpha$ ) kurang dari 0,05, hipotesis diterima.

2. Uji t

Tujuan dari uji t, juga dikenal sebagai uji parial, adalah untuk menentukan koneksi atau efek variabel independen (variabel x) pada variabel dependen (variabel y). Uji t digunakan untuk menentukan efek leadership style pada performa pekerja, dampak komunikasi terhadap performa pekerja, dan dampak lingkungan kerja terhadap performa pekerja dalam studi ilmiah (riset) ini. Jika seberapa tinggi substansiasi ( $\alpha$ ) < 0,05 dianggap sebagai kriteria yang dapat diterima.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

1. Uji Validasi

Variabel	Corrected Item - Total Correlation	R Tabel (0,05) = (>0,256)
Kinerja Karyawan 1	0,723	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,860	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,852	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,851	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,617	Valid
Gaya Kepemimpinan 1	0,701	Valid
Gaya Kepemimpinan 2	0,759	Valid
Gaya Kepemimpinan 3	0,818	Valid
Gaya Kepemimpinan 4	0,843	Valid
Gaya Kepemimpinan 5	0,501	Valid
Komunikasi 1	0,561	Valid
Komunikasi 2	0,824	Valid
Komunikasi 3	0,811	Valid
Komunikasi 4	0,876	Valid
Komunikasi 5	0,891	Valid
Lingkungan Kerja 1	0,507	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,894	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,839	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,662	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,369	Valid

Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa hasil perhitungan setiap variabel lebih besar dari 0,05 maka dikatakan valid

2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan >0,60
Kinerja Karyawan	0,842	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,782	Reliabel
Komunikasi	0,855	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,670	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa hasil perhitungan setiap variabel lebih besar dari 0,60

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33940898
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,053
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,420
Asymp. Sig. (2-tailed)		,994

Dari hasil output spss diatas diperoleh nilai substansiasi 0,994 > 0,05. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,350	1,793		2,426	,019
1 Gaya Kepemimpinan	-,065	,070	-,210	-,928	,358
Komunikasi	-,036	,065	-,139	-,561	,577
Lingkungan Kerja	-,097	,074	-,214	-1,320	,192

Dari hasil pengolahan heterokedastisitas yang dilakukan dengan uji Glejser menunjukkan hasil bahwa nilai substansiasi dari hasil uji heterokedastisitas di atas secara keseluruhan memiliki seberapa tinggi substansiasi > 0,05 yang artinya tidak ada korelasi diantara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

## 3. Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-9,370	3,047		-3,075	,003		
1 Gaya Kepemimpinan	,567	,119	,537	4,769	,000	,337	2,964
Komunikasi	,472	,110	,528	4,289	,000	,282	3,548
Lingkungan Kerja	,513	,125	,329	4,093	,000	,662	1,511

Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai VIF untuk semua variabel pada bagian koefisien tidak melebihi 10 dan nilai tolerance mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel kajian ilmiah (penelitian) bebas dari gejala multikolonieritas dalam model regresi dan dengan demikian terpenuhi persyaratan dalam analisa data.

## 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,761	1,37680	1,965

Uji Durbin- Watson (D-W) adalah salah satu uji untuk mendeteksi gejala Autokorelasi. Pemaparan berikut menggambarkan bagaimana keberadaan autokorelasi ditentukan: (Santoso, 2012:242):

- i. Jika nilai D-W kurang dari -2, maka autokorelasinya positif.

- ii. Jika D-W antara -2 dan +2, tidak ada autokorelasi.

- iii. Jika nilai D-W lebih besar dari +2, terjadi autokorelasi negatif.

Berdasarkan hasil output spss diatas, didapatkan nilai D-W sebesar 1,965 yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

## c. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,761	1,37680

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diketahui bahwa nilai substansiasi dari Adjusted R square yaitu 0,774 yang artinya kemampuan variabel independen (variabel x) dalam menjelaskan variabel dependen (variabel y) adalah sebesar 77,4 % sisanya 22,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh studi ilmiah (riset) ini.

## d. Uji Hipotesis

### 1. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343,535	3	114,512	60,410	,000 <sup>b</sup>
Residual	100,465	53	1,896		
Total	444,000	56			

Seperti yang terlihat pada tabel hasil olah data di atas diketahui nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak (efek) terhadap kinerja karyawan

### 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9,370	3,047		-3,075	,003
1 Gaya Kepemimpinan	,567	,119	,537	4,769	,000
Komunikasi	,472	,110	,528	4,289	,000
Lingkungan Kerja	,513	,125	,329	4,093	,000

Seperti yang terlihat pada tabel di atas hasil perolehan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -9,370 + 0,567 (X_1) + 0,472(X_2) + 0,513 (X_3)$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- i. Konstanta sebesar  $-9,370$  menunjukkan besar nilai variabel kinerja karyawan jika variabel independen (variabel  $x$ )nya yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja dianggap nol, artinya tidak terdampak oleh variabel independen (variabel  $x$ ) maka besarnya kinerja karyawan sebesar  $-9,370$ .
- ii. Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,567$  artinya jika variabel gaya kepemimpinan ditambahkan 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,567$
- iii. Koefisien regresi komunikasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,472$  artinya jika variabel komunikasi ditambahkan 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,472$
- iv. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,513$  artinya jika variabel lingkungan kerja ditambahkan 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,513$

Seperti yang terlihat dari tabel di atas nilai sig seluruh variabel lebih kecil dari  $0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berdampak (berespek) terhadap kinerja karyawan dengan korelasi yang positif.

## PEMBAHASAN

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG?  
Berdasarkan uji  $t$  yang telah dilakukan dan memiliki hasil nilai sig pada gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,00$  yang artinya nilai sig lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACG, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang juga semakin membaik. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Busro (2018: 226). Dalam penelitian ini juga memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elsa pada tahun 2015.

2. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG?

Berdasarkan uji  $t$  yang telah dilakukan dan memiliki hasil nilai sig pada Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,00$  yang artinya nilai sig lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACG, apabila komunikasi dilakukan dengan baik dan efisien maka kinerja karyawan juga akan semakin baik dan efisien. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Sinambela (2016:511). Dalam penelitian ini juga memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Uwais Al-Qorni, Abd. Kodir Djaelanmi, dan M. Khoiril ABS tahun 2019.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG?

Berdasarkan uji  $t$  yang telah dilakukan dan memiliki hasil nilai sig pada Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,00$  yang artinya nilai sig lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACG, semakin baik dan nyaman sebuah lingkungan kerja

maka hasil kerja yang diberikan oleh pekerja juga dapat lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Sutrisno (2016). Dalam penelitian ini juga memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Uwais Al-Qorni, Abd. Kodir Djaelanmi, dan M. Khoirul ABS tahun 2019.

4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG?

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan dan memiliki hasil nilai sig sebesar 0,00 yang artinya nilai sig lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Busro (2018: 226). Dalam penelitian ini juga memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bimo Hardianto pada tahun 2017.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 KESIMPULAN**

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG yaitu berdasarkan uji t yang telah dilakukan dan memiliki hasil nilai sig pada gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,00 yang artinya nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACG, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang juga semakin membaik.

2. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG yaitu berdasarkan uji t yang telah dilakukan dan memiliki hasil nilai sig pada Komunikasi (X2) sebesar 0,00 yang artinya nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACG, apabila komunikasi dilakukan dengan baik dan efisien maka kinerja karyawan juga akan semakin baik dan efisien.

3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG yaitu berdasarkan uji t yang telah dilakukan dan memiliki hasil nilai sig pada Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,00 yang artinya nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACG, semakin baik dan nyaman sebuah lingkungan kerja maka hasil kerja yang diberikan oleh pekerja juga dapat lebih baik.

4. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ACG yaitu Berdasarkan uji F yang telah dilakukan dan memiliki hasil nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak (efek) terhadap kinerja karyawan.

### **5.2 SARAN**

Dengan memperhatikan hasil dari studi ilmiah (riset) dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak PT. ACG agar dapat meningkatkan performa pekerja, sebagai berikut :

1. Bagi PT. ACG diharapkan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan

yang baik hal ini dapat dibuktikan bahwa hasil variabel gaya kepemimpinan yang paling signifikan dibandingkan dengan beberapa variabel yaitu komunikasi dan lingkungan kerja. Untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinan adapun beberapa cara yang dapat dilakukan berdasarkan jawaban para karyawan yang diberikan oleh peneliti untuk penelitian ini yaitu pemimpin mampu menerapkan hubungan yang sportif terhadap para karyawan oleh sebab itu pemimpin harus bisa lebih mendekat dengan para karyawan dan memiliki rasa kepekaan terhadap para karyawan tanpa memandang jabatan agar hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dapat terjalin dengan baik sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Program interaksi dengan karyawan secara berkala (sebulan sekali) dimana bisa dijadikan media untuk share terkait program perusahaan (tantangan yang dihadapi maupun pencapaiannya), disini pimpinan bisa menunjukkan bagaimana memanager orang atau karyawan maka hal tersebut mampu untuk dapat meningkatkan performa pekerja di PT. ACG Surabaya .

2. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang serupa dengan penelitian ini yaitu Human resources terutama mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan performa pekerja diharapkan menambahkan beberapa variabel lain dalam penelitian untuk dapat menyempurnakan dan mendukung penelitian ini dan menambahkan beberapa kriteria pertanyaan setiap variabel agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator, Zanafa Publishing, Riau.
- Anggakara, Herpradipta. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyadeka Alam Lestari Semarang, Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Aprilita, Bina. 2012. Dimensi - Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan Dalam Membangun Gaya Kepemimpinan yang Efektif (Studi pada Bank BRI Cabang Wates), Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, Suharismi , 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharismi, 2019, Prosedur Penelitian, PT. Rineka cipta, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad, 2018, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Busro, Muhammad, 2018, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Cangara, Hafied, 1998, Pengantar Ilmu komunikasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Creswell, John W, 2012, Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2016, Pemimpin Dan Kepemimpinan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia

- Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, Fernando M, 2018, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mufid, Muhamad, 2012, Etika dan Filsafat Komunikasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Nawawi, 2008, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 1983, Metode Penelitian Deskriptif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nuraini, T, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Rivai, V., & Mulyadi, D, 2013, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Schultz, D., Schultz, S E, 2006, Psychology & Work Today Ninth Edition, Pearson Education. Inc, New Jersey.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stogdill, Ralph M, 1974, Hanbook of Leadership, The Free Press, New York.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT Alfabet, Bandung.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2019, Statistika untuk Penelitian, CV Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2017, Metode Penelitian Pendidikan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2015, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sutardji, 2016, Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dee Publish, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto dan Priansa, D. 2011, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Torang, Dr.Syamsir, 2014, Organisasi dan Manajemen, ALFABETA. Bandung.
- Ulum, I., dan A. Juanda. 2016, Metodologi Penelitian Akuntansi. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Wahjoedi, Tri, 2021, Kepemimpinan Menuju Kinerja Organisasi yang Unggul, Jakad Media Publishing, Surabaya.