



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF INDUSTRY AND TRADE IN THE PROVINCE OF NORTH SUMATERA

Anggi Dinanti Akhiriani¹, Taufik Risal, S.T., M.M^{2*}

^{1,2}Manajemen,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

anggidinantiakhiriani@gmail.com¹, jifarkan@gmail.com²

ABSTRAK

Skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Disperindag, dan juga diantara kedua variabel tersebut, variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikatnya.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Adapun responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dengan memberi kuesioner pada responden dan dokumentasi. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis melalui uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis melalui uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci :Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This thesis uses quantitative research that aims to determine whether the work environment and leadership style have a simultaneous and partial influence on employee performance in the Disperindag and also between the two variables, which variable has the most dominant influence on the dependent variable.

This research uses descriptive quantitative. The number of samples in this study were 62 respondents. The respondents in this study were all employees who worked in the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. Data collection techniques by giving questionnaires to respondents and documentation. The sampling technique used is the census method and the data testing technique used in this study includes validity testing with factor analysis, reliability testing with Cronbach's Alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis to test and prove the research hypothesis.

The results of the analysis through the T test showed that the leadership style had no significant effect on employee performance and the work environment had a significant effect on employee performance. While the results of the analysis through the F test indicate that the leadership style and work environment affect the performance of employees at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province..

Keywords : Tax Avoidance, Profitability, Liquidity, Leverage



1. PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintah provinsi, tugas desentralisasi dan dekonsentrasi khususnya di bidang perindustrian dan perdagangan serta tugas pembantu yang diberikan gubernur. Departemen Perindustrian dan Perdagangan sebelumnya merupakan departemen terpisah dan memiliki kantor sendiri. Departemen Perindustrian bergabung dengan Departemen Perdagangan pada tahun 1955 merupakan keputusan Presiden Republik Indonesia. Kantor Perdagangan berdiri pada tahun 1963 di Indonesia.

Data Kinerja Pegawai 2018

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara

Bulan	SKP	PKP
Januari	87,55%	87%
Febuari	90%	82%
Maret	90%	94%
April	95%	84%
Mei	95%	85%
Juni	96%	83%
Juli	95%	85%
Agustus	95%	85%
September	96%	82%
Oktober	96%	86%
November	96%	86%
Desember	95%	85%

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai yaitu masih terdapat kinerja pegawai yang belum terpenuhi karena masih terdapat pegawai yang belum memiliki kinerja yang baik “kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan”(Saliding et al., 2019). Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan.

Penelitian ini memfokuskan pada perusahaan industry dan dagang, karena merupakan salah satu dinas yang memegang peranan penting dalam pembangunan industri dan pergangan Kota Medan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utaramempunyai tugas pokok yang didalamnya melibatkan puluhan bahkan ratusan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

2. TINJAUAN PUSTKA

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Nuraini,2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

1. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator - indikator lingkungan kerja fisik menurut Soedarmayanti (2018), adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan yang baik akan membuat mata mampu bekerja lebih lama dengan rendahnya resiko mata lelah.

b. Kebersihan

Tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan kerja yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja di tempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman.

c. Tata Letak

Tata letak merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan sebab tata letak harus dirancang dengan cermat serta tidak boleh dibiarkan tumbuh atau berkembang menjadi pola lalu lintas yang membingungkan bagaikan benang kusut karena pola aliran baranglah yang menjadi dasar bagi penyusunan fasilitas yang efektif yang bertujuan memudahkan proses manufaktur, meminimumkan pemindahan barang, menjaga keluwesan, memelihara perputaran barang setengah jadi yang tinggi, menurunkan penanaman modal, penghematan pemakaian ruangan dan memberikan kemudahan pada karyawannya.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

B. Gaya Kepemimpinan

Menurut George P. Terry (2016) mengatakan gaya kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

1. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Haris (dalam Kartono, 2019), indikator -indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

a. Pengambilan keputusan

Suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.

b. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan yang bersifat mendidik dan memberikan pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan sikap kerja merupakan tanggung jawab atasan.

c. Penetapan tujuan

Pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.

d. Pemecahan masalah

Proses penghilangan perbedaan yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan dan memilih solusi yang terbaik dari sejumlah alternative yang tersedia.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Kasir (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

1. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2013) adalah sebagai berikut:



- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum.
- d. Kehadiran merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dalam Buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sugiyono 2017) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan bersumber dari data primer dan data sekunder.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara yang berjumlah sebanyak 160 karyawan. Sampel ditentukan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, yang dapat diketahui jumlah sampel adalah 62 karyawan.

C. Instrumen Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuisisioner/Angket adalah daftar pertanyaan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Tujuannya adalah memperoleh data dari responden tentang hal yang diamati untuk mendapatkan hasil maksimal (Sugiyono, 2016), dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3
Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Populasi yang diteliti adalah karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara. Responden dalam penelitian dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal, dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (*Kolmogorov-Smirnov Test*) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Berikut adalah hasil dari uji normalitas.

**Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	.26606706
	Absolute	.095
	Positive	.082
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Dengan dasar pengambilan keputusan apabila probabilitas ($\text{sig} > 0,05$) berarti data telah terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS Statistic Versi 22 (*Statistic Packages For Social Science*) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 200 maka nilai $200 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan variabel lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memenuhi syarat uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian model regresi yang diperoleh menunjukkan nilai-nilai dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.963	1.073
	Gaya Kepemimpinan	.985	1.034
a. Dependent variabel : Kinerja Karyawan			

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* untuk semua variabel independen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_1) tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokedasitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah Uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser adalah:

- Apabila $\text{sig. 2-tailed} < \alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila $\text{sig. 2-tailed} > \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.9

Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.341	10.788		1.886	.064
	Lingkungan Kerja	.223	.138	.194	1.612	.112
	Gaya Kepemimpinan	0.442	.139	.377	3.188	.002

a. Dependent Variable: res2

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,002 dan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,112 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.11
Hasil Signifikan Pengaruh Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.341	10.788		1.888	.064
	Lingkungan Kerja	.223	.138	.194	1.612	.112
	Gaya Kepemimpinan	.442	.139	.377	3.188	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t pada variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Diketahui nilai thitung (1.612) < ttabel 2.001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak



terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

b. Uji t pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Diketahui nilai thitung (3.188) > ttabel 2.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Uji Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12

Hasil Uji SimuLtan (F)

		ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1759.713	2	586.571	4.555	.006 ^b	Dari hasil output pada tabel diatas
	Residual	7469.271	49	128.781			
	Total	9228.984	51				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

menunjukkan bahwa hasil F hitung < F tabel ($4.555 > 3,15$) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,006 > 0,05$). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Indikator tertinggi ada pada Kebersihan dengan skor Jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu 22 karyawan dan Hubungan Sesama Karyawan dengan skor jawaban Kurang Setuju (KS) yaitu 8 karyawan. Artinya jika perusahaan dapat menciptakan atau membuat suasana dan interaksi antar sesama karyawan dan atasan maupun lingkungan kerja dengan baik dan terawat maka para karyawan berdampak baik pada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Indikator tertinggi ada pada Hubungan antara Atasan dengan Bawahan dengan hasil jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu 17 karyawan dan Pemecahan Masalah dengan hasil jawaban Kurang Setuju (KS) yaitu 8 karyawan. Artinya jika pemimpin dapat memengaruhi bawahan untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen Gaya Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dengan indikator tertinggi pada Kualitas dan Kualitas dengan Skor Jawaban Sangat Setuju (SS) yaitu 22 karyawan dan juga ada pada indikator Kehadiran dengan Skor Jawaban Kurang Setuju (KS) yaitu 11 karyawan. Artinya kinerja karyawan yang didapatkan tidak akan menentukan kinerja karyawan semakin baik atau tidak.

6. Saran

Saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa hal yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kembali lingkungan kerjua yang baik, bersih dan terawatt seperti pencahayaan harus lebih terang, sirkulasi udara yang sehat dan sejuk, ruang kerja yang tertata dengan rapi dan kebersihan toilet yang terjamin bersih.
2. Lebih ditingkatkan lagi indikator – indikator yan terdapat dalam lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terutama pada variabel Terutama variabel yang memiliki penagaruh langsung yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini baik kepada Kepala Dinas maupun perusahaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap lingkungan kerja dan cara memimpin bawahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan baik dalam pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, komunikasi, kuantitas, kualitas dan pemecahan masalah kerja karyawan.
3. Kinerja pegawai adalah faktor yang membuat meningkatnya atau menurunnya suatu pekerjaan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara harus memberikan perhatian yang lebih agar para karyawan dapat meningkatkan hasil kerja yang memadai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan pada penulis agar menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah dapat diambil ilmu dan manfaatnya



DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wursanto.(2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- [2] Kasir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Perdana Mulya Sarana.
- [3] Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [4] Martoyo, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Sutrisno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [7] Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [8] Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [9] Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*Perusahaan*. 13(1), 1689–1699.
- [10] Nitisemito.(2013). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [11] Noah,& Steve. (2014). *Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization*. *Journal of Sustainable Society*.
- [12] Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama..
- [13] Sugiyono.(2010).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Anwar Sanusi. (2017). *Metodeologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- [16] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.