

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MASKAPAI WINGS AIR BANDAR UDARA SULTAN MUHAMMAD SALAHUDDIN BIMA NUSA TENGGARA BARAT (NTB)

<sup>1</sup>Anju Saksena, <sup>2</sup>Walid Jumlad, S.Psi, M.Psi.psiolog

<sup>1,2</sup>D-IV Manajemen Transportasi Udara Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

## Abstrak

*Skripsi ini adalah hasil penelitian bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) terhadap 30 responden karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. (3) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Variabel kinerja di pengaruhi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 68,9% dan sisanya 31,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variasi vasiabel dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, Wings Air

## Abstract

*This thesis is the result of research that aims to determine: (1) the influence of leadership style on the performance of Wings Air airline employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima, (2) the effect of the work environment on the performance of Wings Air employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima, (3) the influence of leadership style and work environment on the performance of Wings Air airline employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. In this study, using quantitative methods with a saturated sampling technique (census) of 30 respondents, employees of Wings Air, Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. Data analysis using multiple linear regression test, t test, f test, test the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of this study indicate that, (1) leadership style has a positive and significant effect on the performance of Wings Air employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. (2) the work environment has a positive and significant effect on the performance of Wings Air employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. (3) leadership style and work environment simultaneously affect the performance of Wings Air employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. The performance variable is influenced by the leadership style and work environment variables by 68.9% and the remaining 31.1% is influenced by other variables outside of the variable variation in this study.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment and Employee Performance, Wings Air

## Pendahuluan

### Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini dan masa dimana akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi moderen. Kondisi ini harus benar-benar

---

<sup>1</sup>Email Address : [anjusaksena2404@gmail.com](mailto:anjusaksena2404@gmail.com)

Received 25 Februari 2023, Available Online 01 Juli 2023

disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia yang semakin kompleks. Berdasarkan tuntutan terhadap kemampuan sumber daya manusia yang semakin kompleks dituntut pula sumber daya tersebut memiliki motivasi dan lingkungan yang tinggi dalam mengikuti perkembangan tuntutan jaman tersebut, sehingga individu sebagai sumber daya tidak hanya berdaya pada segi pribadi saja melainkan berkembang dan mampu termotivasi pada segi keorganisasian pula.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan ialah kepemimpinan yang bisa memperdayakan karyawannya. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu pemimpin agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Terciptanya gaya pemimpin yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut (rahmawati pima dkk, 2014) karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung oleh pemimpin yang optimal dan lingkungan kerja yang sesuai.

Gaya pemimpin dan juga lingkungan kerja dapat berdampak kepada Kepuasan kerja karyawan yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan maskapai wing air di Bandar Udara Sultan Muhammad Saluhudin Bima. Salah satu faktor umum yang mempengaruhi kinerja karyawan yang peneliti temui adalah jumlah karyawan itu sendiri yang masih sedikit yang menyebabkan setiap karyawan mengambil lebih dari dua jobdesk. Selain faktor itu faktor lain adalah gaya kepemimpinan dari pihak maskapai wings air, dimana manajer dari pihak wings air jarang memantau keadaan karyawan secara langsung. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul ini untuk dilakukan penelitian tentang: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat (Ntb).

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin.

Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandara Sultan Muhammad Salahudin.

## **Bahan Dan Metode**

### **Landasan Teori**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Pengertian Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2017). Pemimpin perlu memikirkan gaya pemimpin yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Arida, (2012), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

#### **Kinerja Kariyawan**

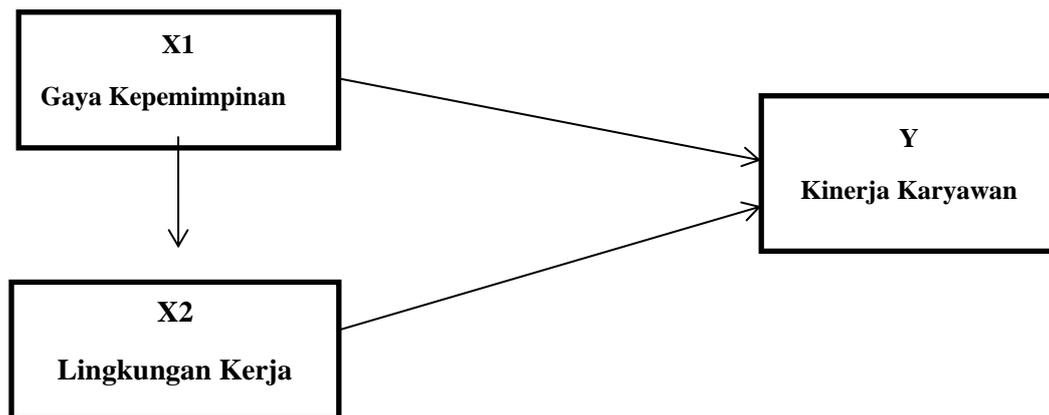
Kinerja merupakan hasil dari metode yang merujuk dan diukur selama jumlah waktu tertentu berdasarkan kesepakatan atau ketentuan yang telah di tetapkan sebelumnya.(Edison, 2016).istilah kinerja berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang (*job performance* atau *actual performance*)yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*alibility*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Wirawan (2015) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.Kinerja (*performance*) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.kinerja digambarkan sebagai pemenuhan dari suatu karyawan atau manajer menugaskan tugas–tugas dan hasil produksi suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas selama suatu periode waktu yang ditetapkan.

#### **Kerangka Berfikir**

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan indikator kerangka pemikiran untuk variabel X1 meliputi pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses, dan memberi petunjuk (kepada karyawan). Untuk indikator variabel X2 meliputi suasana kerja,

hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Sedangkan indikator variabel Y adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

### Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.
- H3 : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

### Metode

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel (X1) Gaya Kepemimpinan, (X2) Lingkungan Kerja terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan di Bandara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain yang dapat dianggap sebagai obyek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau

obyek itu. Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan maskapai wings air dengan jumlah 30 orang.

### Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. (Sugiyono, 2016)..

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode angket (kuesioner). Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup (dilihat dari cara menjawab). Angket tertutup jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih. Angket (kuesioner) dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan pernyataan mengenai apakah Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diseluruh karyawan yang berada di maskapai wings air Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

### Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui analisa statistik dengan menggunakan program SPSS 20 hasil analisis tersebut selengkapnya adalah sebagai berikut :

#### Penyajian Data Gaya Kepemimpinan (XI)

**Table 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,696	0,361	VALID
2	0,582	0,361	VALID
3	0,635	0,361	VALID
4	0,693	0,361	VALID
5	0,588	0,361	VALID

Berdasarkan tabel di atas, diketahui setiap item yang ada mempeunyai nilai hitung >r tabel yang mengandung arti bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Gaya Kepeimpinan (XI) adalah valid dan mempunyai keabsahan yang kredibel. Dengan validnya semua item pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan (XI) maka semua jawaban responden dikatakan sangat terpercaya dan layak digunakan sebgai pengumpulan data.

#### Penyajian Data Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,617	0,361	VALID
2	0,590	0,361	VALID
3	0,681	0,361	VALID

4	0,457	0,361	VALID
5	0,476	0,361	VALID
6	0,609	0,361	VALID

Berdasarkan tabel di atas, diketahui setiap item yang ada mempunyai nilai r hitung  $>$  r tabel yang mengandung arti bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah valid dan mempunyai keabsahan yang kredibel. Dengan validnya semua item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X2) maka semua jawaban responden dikatakan sangat terpercaya dan layak digunakan sebagai pengumpulan data.

### Penyajian Data Kinerja (Y)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja**

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,583	0,361	VALID
2	0,695	0,361	VALID
3	0,737	0,361	VALID
4	0,650	0,361	VALID
5	0,600	0,361	VALID

Berdasarkan tabel di atas, diketahui setiap item yang ada mempunyai nilai r hitung  $>$  r tabel yang mengandung arti bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja (Y) adalah valid dan mempunyai keabsahan yang kredibel. Dengan validnya semua item pertanyaan variabel Kinerja (Y) maka semua jawaban responden dikatakan sangat terpercaya dan layak digunakan sebagai pengumpulan data.

### Uji Reabilitas

#### Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

Cronbach's Alpha	N of Item
,889	16

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang berjumlah 16 memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,889. Dengan demikian menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel karena  $0,889 > 0,60$ .

### Kesimpulan Dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima NTB" Berdasarkan pada data pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial hal ini dapat dilihat bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima (Y), hasil pengolahan dan komputerisasi menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai t hitung sebesar  $3.434 > 2,052$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0.05$ .

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial hal ini dapat dilihat bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima (Y), hasil pengolahan dan komputerisasi menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.400 > t$  tabel  $2,052$  dan nilai signifikansi  $0.024 < 0.05$ .

Dari hasil pengujian Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Analisis data menggunakan analisis linear berganda sehingga menghasilkan nilai f-hitung sebesar  $29.826 > F$  tabel  $3.340$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) adalah sebesar 68,9%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima yaitu sebesar 0,689 atau 68,9% dinyatakan termasuk kedalam korelasi kuat. Dalam hal ini variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 68,9% dan sisanya 31,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel dalam penelitian ini.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat.

### **Bagi Maskapai Wings Air**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima 68,9% dalam hal ini diharapkan pihak Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh Karyawan Maskapai Wings Air dengan tetap memperhatikan Gaya Kepemimpinan yang tinggi serta Lingkungan Kerja tempat dimana karyawan maskapai wings air bekerja agar para karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan kegiatan maupun tugas yang di bebankan dan tanggung jawab untuk melayani penumpang jasa transportasi udara.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner, sehingga data yang diperoleh hanya terbatas pada pengukuran variabel yang tercantum dalam kuesioner. Oleh karena itu dalam rangka menyempangkan penelitian selanjutnya disarankan agar dapat mengali data lebih mendalam melalui wawancara dan beberapa responden atau dengan menggunakan metode yang berbeda serta menambah variabel lain diluar variabel penelitian ini. Dan diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luar.

## Daftar Pustaka

- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT.Astra International TBK Waru Pada Bagian Part & Accessories (Depo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4).
- Anjani, M. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Arida, Ayu. 2010. *Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. SAI Apparel Semarang.
- Bernardin dan Russel, (2002), *Pengertian Pendidikan, Masa Kerja dan Tunjangan atau Kompensasi*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 10(2), 124-135.
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 91-86.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1).
- Iestari Izaak, F. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 3(2), 15-25.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Jakarta: Grahalim, 2012)
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*.
- Mangkuprawira, syafri dan aida vitayalahubies, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007)
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Management and Human Resources*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Olah Data Statistik. 2015 (2021, jun 22). Uji F dengan IBM SPSS 21. Diakses dari <https://dataolah.blogspot.com/2014/05/langkah-uji-f-dengan-ibm-spss-21.html>
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Ritonga, E. E. (2018). Peran organizational citizenship behavior sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 71-86.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadaryanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi atau kaitan Antara Manusia Dan Lingkungan Kerjanya*. (Bandung: Cetakan Pertama Penerbit mandar maju, 1996)
- Sanjaya, A., & Baharuddin, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 72-83.
- Siagian, S. P. (2002). *Analisis Produktivitas dan Indikasi Variabel*, edisi kedua.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2021)
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bndung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Validitas dan reliabilitas*.
- SPSS Indonesia 2019. (2021, jun 22). Cara melakukan Analisis Regresi Multipes (Berganda) dengan SPSS . di akses dari <https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html>
- SPSS indonesia.2019 (2021, jun 22). Cara Mudah Melakukan Uji T dengan Spss. Diakses Dari <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html>
- SPSS Indonesia. 2019 (2021, jun 22). Makna Koefisien Determinasi. Diakses Dari <https://www.spssindonesia.com/2027/04/makna-koefisien-determinasi-r-square.htm>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Umboh, L. W., Tewal, B., & Adolfini, A. (2016). Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).

- Wiguna, M., & Raf, A. G. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat