

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENGAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PT. PLN KAWANGKOAN*

Oleh:

Natalia G. C. Wokas¹
Lucky O.H Dotulong²
Regina Saerang³^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹nataliawokas062@student.unsrat.ac.id²luckydotulong@unsrat.ac.id³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumberdaya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, kinerja karyawan yang optimal adalah salah satu hal yang mendorong tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Kawangkoan yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua keseluruhan populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 52 orang responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan dengan total pengaruh berdasarkan nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 97.20%.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: Human resources are an important factor in an organization, optimal employee performance is one of the things that encourage the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work involvement and work environment on employee performance at PT. PLN Kawangkoan. This study uses an associative approach. The population in this study were employees of PT. PLN Kawangkoan, totaling 52 people. The sampling technique used is saturated sampling where the entire population is sampled. The number of samples obtained as many as 52 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style partially had a positive and significant effect on employee performance. Partial work involvement has a positive and significant effect on employee performance. The work environment partially has no significant positive effect on employee performance. and based on simultaneous testing it was found that leadership style, work involvement and work environment simultaneously had a significant effect on the performance of PT. PLN Kawangkoan with a total influence based on the coefficient of determination (Rsquare) 97.20%.

Keywords: leadership style, work involvement, work environment, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan- kegiatan operasional organisasi. Tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. PT. PLN merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang memberikan pelayanan kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik satu- satunya di Indonesia. PT. PLN Kawangkoan merupakan salah satu dari beberapa cabang PLN yang ada di Provinsi Sulawesi Utara, kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik membuat PT. PLN semakin berkembang dan memiliki berbagai cabang di Indonesia. Berdasarkan data jumlah karyawan PT. PLN di Indonesia sampai pada Bulan Januari 2022 kurang lebih berjumlah 53.385 orang.

PT. PLN Kawangkoan merupakan organisasi perusahaan yang didalamnya terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan dimana tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. (Manaroinsong dkk, 2018) dimana dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan terjalin Kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan hasil kinerja seseorang karena pemimpin mengetahui bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri. Pemimpin juga harus mampu menciptakan sikap karyawan yang baik dan suasana kerja yang nyaman agar kinerja karyawan meningkat.

Menurut (Kembau dkk, 2018) faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja karyawan. Dengan adanya keterlibatan kerja maka karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan kerja merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Persaingan industri yang semakin ketat belakang ini, mengakibatkan banyak perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan. Menurut Robbin (2008:100) tingkat keterlibatan kerja dan pemberian wewenang yang tinggi berhubungan dengan kewarganegaraan organisasi dan kinerja pekerjaan. Menurut Khan dalam (Dewi, 2016) keterlibatan kerja secara pribadi terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Punu dkk, 2019) adalah lingkungan kerja, dimana dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Adapun lingkungan kerja ini merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

PT. PLN Kawangkoan memiliki sumberdaya manusia yang memiliki tugas masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk terlaksananya seluruh tugas – tugas dengan baik, organisasi memerlukan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya

yaitu gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Sebagai karyawan setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah pihak yang menggerakkan, mengolah dan mengelola faktor-faktor produksi yang dimiliki perusahaan. Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya tanpa kehadiran sumber daya manusia. Tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu pengukur kinerja karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya masalah tingkat kehadiran tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. PLN Kawangkoan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kawangkoan".

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui

- 1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PLN Kawangkoan
- 2 Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PLN Kawangkoan
- 3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PLN Kawangkoan
- 4 Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pln kawangkoan
- 5

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2015:2).

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018:171) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Hasibuan, 2015:56).

Keterlibatan Kerja

Menurut Nitisemo (2016:34) karyawan dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Keterlibatan kerja juga merupakan tingkatan dimana karyawan membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi didalamnya, dan bekerja melihat sebagai pusat dan kehidupan mereka secara keseluruhan. Jadi keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kerjanya sebagai hal yang penting bagi harga diri.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2014:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

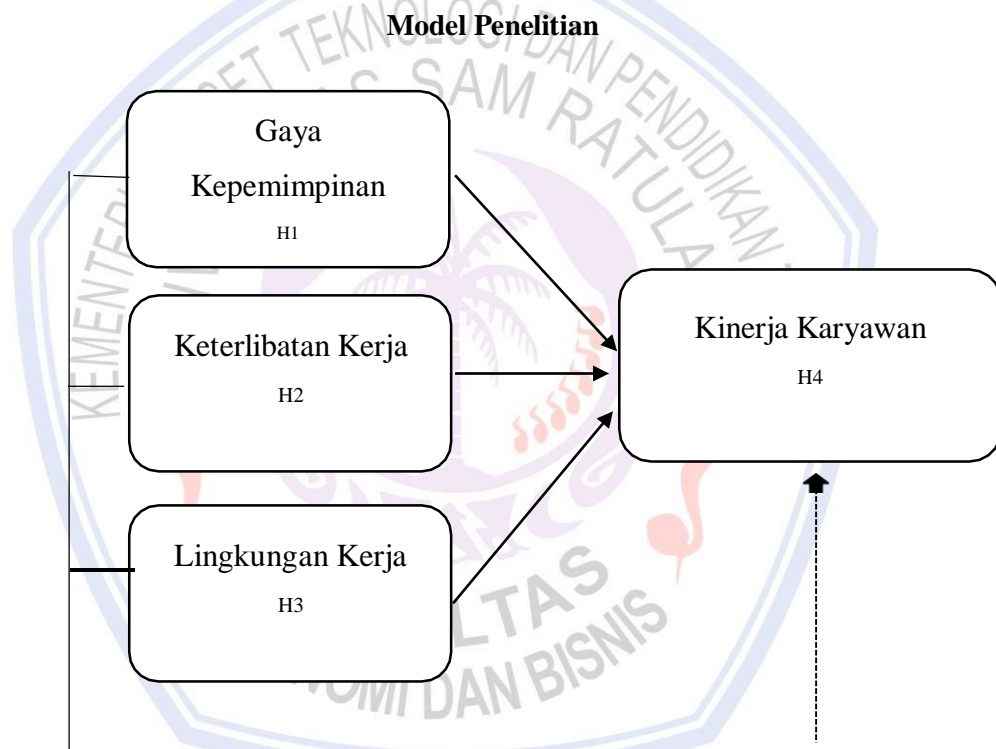
Penelitian Terdahulu

Siagian, Khair (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Manaroinsong, Dotulong dan Taroreh (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 66 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Sebaiknya komunikasi yang ada dalam perusahaan di tingkatkan lagi agar tercipta kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rompas, Tewal dan Dotulong (2018) melakukan studi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga Gaya Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H4: Diduga Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel- variabel yang akan diteliti. Objek penelitian ini adalah PT PLN Kawangkoan. Dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Kawangkoan yang berjumlah 52 orang. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel adalah 52 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner dilapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik observasi dan teknik wawancara.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (scatterplot) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Persamaan umum regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$

Pengujian Hipotesis

Uji F (simultan)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p value atau F hitung adalah jika p value < 0,05 atau F hitung \geq F tabel maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value \geq 0,05 atau F hitung < F tabel maka H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika p value < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value \geq 0,05 maka H_a ditolak. m menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kode	Item	Pearson Cor	Nilai Signifikan
X1 = Gaya Kepemimpinan	X1.1	Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan dalam setiap pekerjaan yang membutuhkan pengambilan keputusan	0.753	0.000
	X1.2	Saya memiliki kemampuan dalam memotivasi rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	0.631	0.000
	X1.3	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja yang lain	0.547	0.000
	X1.4	Saya memiliki kemampuan mengendalikan diri	0.794	0.000
	X1.5	Saya memiliki kemampuan mengendalikan emosional saat menghadapi situasi – situasi genting.	0.721	0.000
X2 = Keterlibatan Kerja	X2.1	Saya selalu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan yang dikerjakan	0.741	0.000
	X2.2	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan sebagai hal yang utama	0.628	0.000
	X2.3	Saya Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri saya	0.685	0.000
	X2.4	Saya memiliki keterlibatan mental dan emosional atas pekerjaan yang saya kerjakan	0.828	0.000
	X2.5	Saya selalu memiliki motivasi untuk berkontribusi dalam pekerjaan yang ada	0.805	0.000
	X2.6	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang dikerjakan	0.595	0.000
X3 = Lingkungan Kerja	X3.1	Penerangan maupun cahaya ditempat kerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan	0.561	0.000
	X3.2	Temperature suhu udara ditempat kerja sangat cocok dengan saya sehingga saya bisa bekerja dengan lebih nyaman	0.573	0.000
	X3.3	Tidak terdengar suara bising di tempat kerja yang mengganggu konsentrasi saat bekerja	0.776	0.000
	X3.4	Ruang gerak yang diperlukan ditempat kerja tersedia	0.757	0.000

	X3.5	Tempat kerja yang aman dan memberi rasa aman kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan	0.741	0.000
	X3.6	Hubungan antar karyawan yang baik menciptakan suasana tempat kerja yang nyaman	0.787	0.000
Y =	Y1	Saya menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan keterampilan serta kemampuan saya	0.720	0.000
Kinerja	Y2	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari karyawan yang lain, untuk jenis pekerjaan yang sama saya bisa menyelesaikannya dengan waktu yang lebih cepat.	0.627	0.000
Karyawan	Y3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga saya bisa memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas lain	0.493	0.000
	Y4	Saya menggunakan sumberdaya dalam organisasi dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya	0.822	0.000
	Y5	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan mandiri	0.702	0.000
	Y6	Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab dan komitmen untuk kemajuan organisasi	0.749	0.000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel, 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y, seluruhnya menghasilkan pearson correlation diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

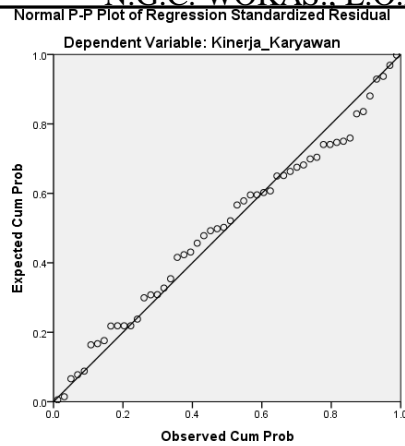
Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.725	Reliabel
X2	0.810	Reliabel
X3	0.795	Reliabel
Y	0.778	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel > 0.60 Uji Multikolinearitas

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2

Normal P-P Plot

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis Y=X atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

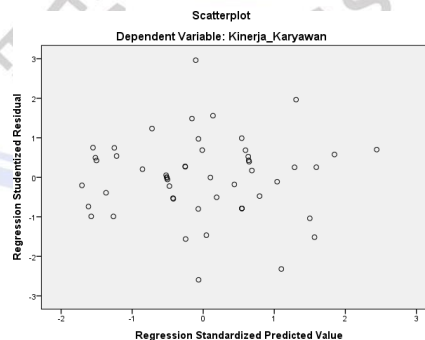
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_Kepemimpinan	.312	3.206
	Keterlibatan_Kerja	.312	3.205
	Lingkungan_Kerja	.998	1.002

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3. nilai tolerance value > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi kualitas bahan baku, proses produksi, kualitas tenaga kerja terhadap kualitas produk.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 3. menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.608	3	180.536	547.275	.000 ^b
	Residual	15.834	48	.330		
	Total	557.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keterlibatan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4. Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 547.275 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($547.275 > 2.80$) maka dapat dinyatakan gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.075	.720		.104	.917		
	Gaya_Kepemimpinan	.986	.053	.817	18.752	.000	.312	3.206
	Keterlibatan_Kerja	.159	.035	.196	4.497	.000	.312	3.205
	Lingkungan_Kerja	.007	.023	.007	.300	.766	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.075 + 0.986X_1 + 0.159X_2 + 0.007X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 5 adalah 0.075 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja, nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan adalah sebesar 0.075.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.986 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada gaya kepemimpinan, sementara keterlibatan kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.986. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 18.752 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.01063. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari α (0,05) yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak.
3. Koefisien regresi untuk variabel keterlibatan kerja adalah sebesar 0.159 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada keterlibatan kerja sementara gaya kepemimpinan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.159. Nilai t hitung untuk variabel keterlibatan kerja (X_2) sebesar 4.497 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.01063. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari α (0,05) yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak.
4. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.007 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada lingkungan kerja sementara gaya kepemimpinan dan keterlibatan kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.007. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0.300 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.01063. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar

dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.766. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak dan H_0 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 ^a	.972	.970	.57435	1.790

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keterlibatan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6. Menunjukkan nilai R square atau koefisien sebesar 0.972 maka dapat diketahui nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0.972 atau 97.20%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan di PT. PLN Kawangkoan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 97.20%, sedangkan sisanya sebesar 2,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dalam suatu organisasi kemampuan yang dimiliki karyawan akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang didalamnya terkait dengan kemampuan mengambil keputusan yang dimiliki oleh pimpinan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal karena keputusan diambil dengan tepat dan efektif, kemampuan dalam memotivasi yang dimiliki oleh pimpinan membuat karyawan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, kemampuan dalam komunikasi yang dimiliki pimpinan membuat karyawan selalu mendapatkan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, kemampuan mengendalikan diri dan kemampuan emosional terbukti sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN Kawangkoan. Hal ini berarti dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik di PT. PLN Kawangkoan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PLN Kawangkoan merupakan salah satu penggerak bagi karyawan dalam bekerja, dan juga sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan karena mampu menyesuaikan dengan banyak pemikiran dari masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan menjadi satu motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya ketika pemimpinnya menerapkan teladan yang baik.. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Edasa dan Putra (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian dari Liyas (2017) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin karyawan merasa memiliki keterlibatan dalam suatu pekerjaan yang dikerjakan maka karyawan cenderung akan bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga semakin meningkat keterlibatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan adanya rasa keterlibatan atau memiliki terhadap pekerjaannya maka karyawan yang ada di PT. PLN Kawangkoan akan terdorong untuk memberikan kinerja yang maksimal dan berusaha untuk melakukan pekerjaan

dengan tuntas selain itu dengan adanya rasa keterlibatan terhadap pekerjaan yang dikerjakan maka karyawan akan selalu berusaha untuk mementingkan pekerjaannya dibandingkan urusan pribadi. Keterlibatan terhadap suatu pekerjaan akan mendorong karyawan terus mengembangkan inovasi dalam meningkatkan hasil kerja dan membuat terobosan bagaimana agar hasil kerjanya menjadi lebih efektif dan efisien. Sistem kerja yang diberlakukan oleh PT. PLN Kawangkoan dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu memberikan kontribusi dan rasa memiliki dalam sebuah pekerjaan, sehingga semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik dengan adanya keterlibatan kerja dari semua karyawan. Tentunya ini menjadi kunci bagi Perusahaan PT. PLN Kawangkoan dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui keterlibatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alfine dkk (2015) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Riza (2017) bahwa keterlibatan kerja bukanlah hal yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti walaupun secara tidak signifikan namun semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman tentunya akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan dan merasa aman saat bekerja. Penerangan di lokasi tempat kerja, suhu udara, sirkulasi udara dan ruang gerak yang dibutuhkan karyawan, serta keamanan kerja dan hubungan antar sesama karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan akan bekerja. Dengan demikian faktor lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada di PT. PLN masih kurang nyaman bagi karyawan dikarenakan penerangan yang masih kurang dan ruang gerak yang dibutuhkan karyawan berkurang. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan lingkungan kerja yang ada di PT. PLN Kawangkoan terbukti tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harianto, Firmansyah, dan Maretasari (2018) bahwa lingkungan kerja bukanlah hal yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Siagian dan Khair (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). Menurut Khaerul Umam (2010:81) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kerjanya sebagai hal yang penting bagi harga diri. Lingkungan kerja menunjuk hal-hal yang berkaitan dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (*reward system*). Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kawangkoan dengan pengaruh berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 97.20%. Hal ini berarti dengan adanya gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN Kawangkoan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. Semakin karyawan memiliki keterlibatan dengan pekerjaan yang dilakukan maka karyawan akan bekerja dengan lebih optimal.

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya.
4. Gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. Dimana kinerja karyawan yang ada dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 97.20% berdasarkan uji koefisien determinasi (Rsquare).

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1 Bagi PT. PLN Kawangkoan

Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga pihak perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan kemampuan para pimpinan yang ada karena karyawan selalu melihat dan mencontoh gaya kepemimpinan dan melakukan kinerja berdasarkan pada apa yang dilihat dari pemimpin yang ada di PT. PLN Kawangkoan.

Keterlibatan kerja terbukti memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan sehingga pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan bagaimana karyawan dengan pekerjaannya, perusahaan sebaiknya melakukan kiat-kiat dan kegiatan dalam rangka meningkatkan rasa tanggung jawab secara mental dan emosional dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan kerja terbukti memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan sehingga pihak perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk karakteristik gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alfine, K., Tumbel., A. L., dan Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA* Vol 3, No 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7619> Diakses pada 28 Juni 2021
2. Dewi, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. "X" Sidoarjo. *Jurnal JBMP* Vol 2. No 2. <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMP/article/view/1096>. Diakses pada 28 Juni 2021
3. Edasa, D., Putra, E.E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPP-RRI Bukit Tinggi. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 3. No 2. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5385> Diakses pada 28 Juni 2021
4. Ghazali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Jansen, D., Kojo, C., dan Dotulong, L.O.H. (2019) Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Area Manado *Jurnal EMBA* Vol 7 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24045/23732> Diakses pada 28 Juni 2021
6. Harianto M., Firmansyah, M. A., dan Maretasari, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Divisi Laboratorium Pt. Wings Surya. *Balance Jurnal Universitas Surabaya* Vol. XV No. 2. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/1784/1401>. Diakses tanggal 17 Februari 2020
7. Hasibuan, M. S. P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akrasa
8. Kembau, J.B., Sendow, G.M., dan Tawas, H.M. (2018) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang

- Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No.4
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21449> Diakses pada 28 Juni 2021
9. Liyas, J.N (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 2, No 2. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/98>. Diakses pada 28 Juni 2021
10. Manaironsong, H.P., Dotulong, L.O., dan Taroreh, R.N. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/19126> Diakses pada 28 Juni 2021
11. Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
12. Nitisemito, A.S (2018). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
13. Punu, L.C., Adolfina., dan Uhing, Y. (2016) Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap (Administrasi) di RSUP Prof Dr. R.D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/23219> Diakses pada 28 Juni 2021
14. Riza, F.,A. (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis*, Vol.22 No.1. <http://journal2.um.ac.id/index.php/ekobis/article/download/2352/1416> Diakses pada 28 Juni 2021
15. Robbins, S. P., (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
16. Rompas, G.A.C., Tewel, B., dan Dotulong (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919/20606> Diakses pada 28 Juni 2021
17. Siagian, T. S., Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Sumatera* Vol 1, No 1. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>. Diakses pada 28 Juni 2021
18. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
19. Sedarmayanti. (2014). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
20. Sutrisno, F. (2018). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya