

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MINERAL SULAWESI**

M. Farhan, Muhammad Kasran, Suparni

Universitas Muhammadiyah Palopo

ARTICLE INFO

Keywords:

leadership style, work environment, and employee performance

Kata Kunci:

gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

Corresponding author:

M. Farhan

MFarhan045@student.umpalopo.ac.id

Abstract. This study aims to determine and analyze the relationship between leadership style and work environment with employee performance at PT. Sulawesi Mineral Earth. This study used 70 respondents as a sample. The hypothesis was tested using multiple linear regression analysis using the SMART PLS application. The results showed that leadership style and work environment have a significant positive effect on employee performance at PT. SULAWESI MINERALS

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi. Penelitian ini menggunakan 70 responden sebagai sampel. Hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BUMI MINERAL SULAWESI

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam operasi perusahaan, karena karyawan dapat memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, menurut (Kasmir, 2016) kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu. Semakin baik kinerja karyawan, maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan mereka (Suranta, 2002). Pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito, 2000) lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Supratiwi, 2020); (Cahyadi, 2019); (Ronal & Hotlin, 2019); (Unp, 2020) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu mendukung baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, berbeda dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina & Wati, 2020); (Mogot et al., 2019); (Astuti, 2020); (Jayaningrum et al., 2020) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja belum mendukung dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan deskripsi latar belakang dan adanya perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pembahasan kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan tentang keterkaitan antara indikator yang digunakan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu indikator yang digunakan. Menurut (Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, 1996) gaya kepemimpinan yang paling efektif akan berubah sesuai dengan tingkat kesiapan karyawan, yang meliputi keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menanggung tanggung jawab, dan keterampilan dan pengalaman yang relevan dengan tugas yang harus dilakukan. Tujuan dan kompetensi dari pengikut adalah faktor penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan dapat diukur melalui proses pengambilan keputusan, tindakan dari pemimpin, dan orientasi pemimpin (Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis., 2007). Manajemen melakukan evaluasi kinerja pegawai untuk memastikan bahwa kinerja pegawai sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dapat lebih mudah mengetahui seberapa efektif program pengembangan pegawai telah dilakukan dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang berkaitan dengan faktor internal maupun eksternal (Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis., 2007). Indikator berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Menurut (Sunyoto, 2013; Soeparto, 2021) lingkungan kerja merujuk pada segala

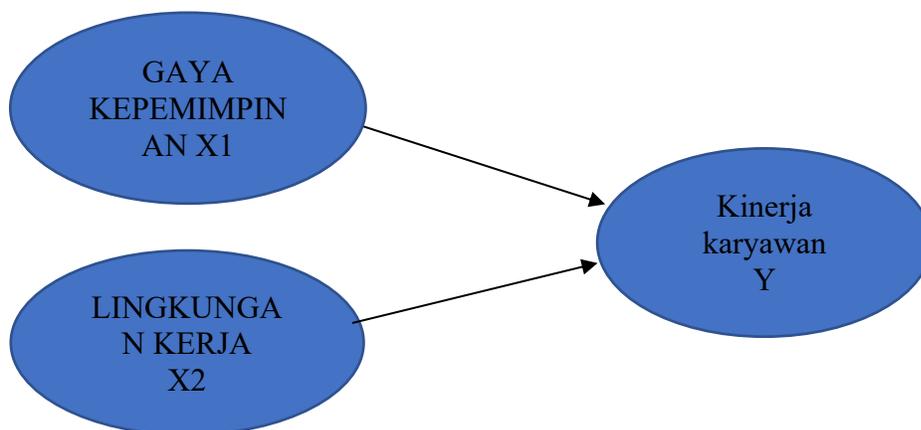
faktor yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, cahaya dan lainnya. Namun menurut pendapat lain lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan, menurut (Alex. S. Nitisemito, 2009).

Dalam penelitian ini, indikator lain yang digunakan adalah kinerja karyawan. Menurut (Bangun, 2012) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kriteria pekerjaannya. Setiap pekerjaan memiliki standar yang harus dicapai untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Standar kinerja merupakan acuan untuk mencapai sasaran yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah pondasi pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, akan sulit mencapai tujuan organisasi. Bila seorang pemimpin ingin mempengaruhi perilaku orang lain, ia harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh yang dipimpinnya atau yang mungkin mengamatinya dari luar (Hasibuan, 2015). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Burhanudin & Kurniawan, 2020).

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi komitmen dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mengacu pada suasana sebuah organisasi dimana pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen Menurut (Arep, 2003). Penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sulastri & Uriawan, 2020).

Gambar 1. Kerangka konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada pengembangan hipotesis dan kerangka koseptual (gambar1) maka hipotesis yang diajukan yaitu.

Hipotesis 1: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode accidental sampling dan peneliti berhasil mendapatkan 70 responden.

Skala dan pengukuran

Elemen utama dari penelitian kuantitatif yang dapat memiliki dampak pada hasilnya adalah item pengukuran dan skala. Penelitian ini mengadopsi item pengukuran dari studi empiris sebelumnya (Tabel 1). Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner offline yang dibagikan langsung kepada responden menggunakan teknik accidental sampling. Enam belas item yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dimasukkan dalam kuesioner dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. BUMI MINERAL SULAWESI diukur menggunakan skala Likert yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Tabel 1. Indikator pengukuran variabel penelitian

Variable	Item	Indikator	Sumber
Gaya kepemimpinan (PGK)	selalu mengambil keputusan dengan perhitungan yang matang dalam bekerja	PGK. 1	(Cahyadi, 2019)
	mampu memberikan motivasi kepada rekan kerja saya agar semangat dalam bekerja	PGK.2	
	selalu menyampaikan pesan kepada seluruh rekan kerja secara langsung	PGK.3	
	selalu mengarahkan kepada rekan kerja saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	PGK.4	
	mampu mengendalikan emosi pada saat mendapat pekerjaan yang banyak	PGK.5	
Lingkungan kerja (LK)	Pencahayaan di ruangan saya cukup membantu pekerjaan	LK.1	Setiawan & Widjaja, (2018)
	mampu menjalin hubungan kerja dengan baik dengan rekan kerja	LK.2	
	selalu memerhatikan hubungan kerja dengan rekan kerja	LK.3	

	Pekerjaan di dukung oleh perlengkapan kerja yang cukup	LK.4	
	Ruang kerja cukup luas untuk membantu pekerjaan	LK.5	
Kinerja karyawan (KK)	mampu meningkatkan efektivitas pelayanan	KK.1	(Prayogi & Nursidin, 2018)
	mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang dibutuhkan	KK.2	
	mampu menyelesaikan pekerjaan dengan perlengkapan dan peralatan yang diberikan	KK.3	
	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain	KK.4	
	memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pekerjaan	KK.5	
	mengutamakan kepuasan pelanggan	KK.6	

Pengajuan hipotesis penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.1 untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penggunaan PLS-SEM digunakan karena data yang digunakan dalam penelitian ini tidak semuanya memiliki distribusi normal dan teori yang digunakan dalam penelitian ini belum teruji. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi teori dan mengusulkan sebuah model penelitian yang kompleks. Teknik ini sering digunakan dalam bidang manajemen untuk menganalisis pola hubungan kausalitas antara konstruksi laten. PLS-SEM dianggap sebagai salah satu teknik yang efektif dalam memprediksi pola hubungan kausal pada model teoritis yang didasarkan pada data empiris (Hamid, 2020). Informasi mengenai item serta deskripsi dari indikator penelitian akan diberikan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Untuk mengetahui karakteristik responden, beberapa faktor yang diamati meliputi jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir.

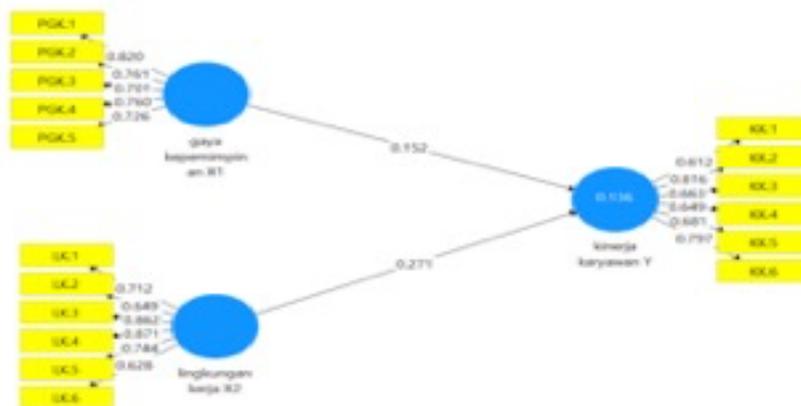
Konvergen validitas dan diskriminan validitas

Konvergen validitas menunjuk pada konsep bahwa manifestasi dari variabel dalam suatu konstruk harus memiliki tingkat keterkaitan yang tinggi. Tahap pengujian konvergen validitas meliputi membandingkan nilai faktor loading dengan standar umum (rule of thumb) yang menyatakan bahwa nilai loading factor harus lebih besar dari 0.60 dan juga membandingkan nilai AVE dengan standar umum (rule of thumb) yang menyatakan bahwa nilai AVE harus lebih besar dari 0.50. Selanjutnya, pengujian diskriminan validitas dilakukan dengan asumsi bahwa square root AVE harus lebih besar dari hubungan antar variabel laten dalam model penelitian (Hamid, 2020).

Tabel 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

	Item	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	54	77.57
	Perempuan	16	22.42
	Total	70	100
Usia (tahun)	22-25	31	44.14
	26-30	45	38.28
	32-40	10	17.57
	Total	70	100
Pendidikan	Smp	3	4.14
	Sma	45	64.14
	D3	10	14.14
	S1	12	17.57
	Total	70	100
Lama bekerja	1 tahun	32	45.85
	2 tahun	22	31.71
	3 tahun	16	22.42
	Total	70	100

Gambar2. Evaluasi model luar



Dalam pengujian validitas konvergen, ditunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki besaran nilai factor loading yang tinggi. Untuk konstruk budaya organisasi, enam indikator yang digunakan memiliki nilai factor loading yang cukup tinggi, yaitu PGK.1 = 0,820, PGK.2 = 0,761, PGK.3 = 0,701, PGK.4 = 0,760, dan PGK.5 = 0,726. Sedangkan untuk konstruk lingkungan kerja, lima indikator yang digunakan memiliki nilai factor loading yang cukup tinggi, yaitu LK.1 = 0,712, LK.2 = 0,649, LK.3 = 0,862, LK.4 = 0,871, LK.5 = 0,744 dan LK.6 = 0,628. Dan untuk konstruk kinerja karyawan, enam indikator yang digunakan memiliki nilai factor loading yang cukup tinggi,

yaitu KK.1 = 0,612; KK.2 = 0.816, KK.3=0,663, KK.4=0.649, KK.5=0.681 dan KK.6=0.797. Semua nilai factor loading untuk konstruk-konstruk tersebut melebihi 0.60. Selain itu, nilai AVE untuk konstruk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan juga melebihi 0.50, yaitu 0.520, 0.502, dan 0.544, masing-masing.

Tabel 3 korelasi variabel laten dan square root (AVE)

	Gaya kepemimpinan	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan	AVE)	Akar kuadrat (square root)
Gaya kepemimpinan X1	1.000	0.483	0.283	0.570	0.755
Lingkungan kerja X2	0.483	1.000	0.345	0.563	0.750
Kinerja karyawan Y	0.283	0.345	1.000	0.500	0.707

Tabel 4 evaluasi outer model

Variable indicator/item	Loading factor	Average variance(AVE)	Composite reliability
Gaya kepemimpinan			
PGK.1	0.820		
PGK.2	0.761	0.570	0.868
PGK.3	0.701		
PGK.4	0.760		
PGK.5	0.726		
Lingkungan kerja			
LK.1	0.712		
LK.2	0.649		
LK.3	0.862	0.563	0.884
LK.4	0.871		
LK.5	0.744		
LK.6	0.628		
Kinerja karyawan			
KK.1	0.612		
KK.2	0.816		
KK.3	0.663	0.500	0.856
KK.4	0.649		

KK.5	0.681		
KK.6	0.797		

Setelah melakukan uji validitas, tahap selanjutnya dalam pengujian adalah uji reliabilitas pada outer model. Tujuannya adalah untuk memberikan bukti konsistensi tingkat akurasi dan ketepatan instrumen dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk konstruk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan adalah masing-masing 0.868, 0.884, dan 0.856, dengan nilai keseluruhan > 0.70 . Selanjutnya, uji discriminant validity dilakukan dengan mengecek apakah square Root AVE $>$ hubungan antara konstruk laten. Hasilnya, gaya kepemimpinan memiliki nilai Square Root AVE > 1.000 ; 0.483; dan 0.283, lingkungan kerja memiliki nilai > 0.483 ; 1.000; dan 0.345, dan kinerja karyawan memiliki nilai > 0.283 ; 0.345; dan 1.000.

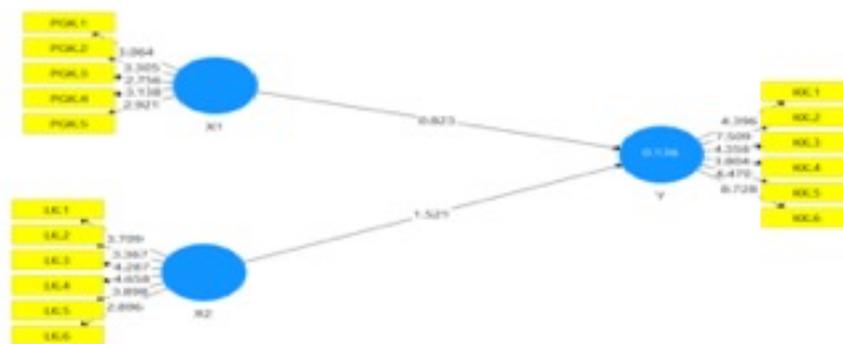
Uji Reabilitas Dan Outer Model

Setelah melakukan uji validitas, tahap selanjutnya dalam pengujian adalah melakukan uji reliabilitas pada model luar, dengan tujuan untuk menunjukkan tingkat konsistensi dan akurasi instrumen yang digunakan dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai reliabilitas composite untuk konstruk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan adalah masing-masing 0.868, 0.884, dan 0.856, dengan nilai composite reliability yang lebih besar dari 0.70.

Tahap evaluasi inner model

Dalam evaluasi suatu model inner, terdapat dua tahap yang dilakukan, yaitu dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R Square) dan nilai signifikansi melalui teknik bootstrapping. Hasil analisis untuk uji hipotesis penelitian yang menggunakan teknik bootstrapping dapat ditemukan pada Tabel 6 dan Gambar 3.

Gambar 3. Pengukuran inner model



Evaluasi pada Nilai R Square

Dalam melakukan evaluasi terhadap inner model, salah satu nilai yang digunakan adalah R Square. Batasan nilai R Square yang digunakan adalah 0.25 untuk kategori lemah, 0.50 untuk kategori moderat, dan 0.75 untuk kategori kuat menurut (Hamid, 2020). Berdasarkan hasil estimasi

yang ditunjukkan pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa besaran R Square pada variabel kinerja karyawan adalah 0.136, yang diartikan sebagai variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan employe engagement sebesar 13.6% (kategori lemah).

Tabel 5 R Square/ koefisien determinasi

	R square /koefisien determinasi	Probability value
Kinerja karyawan	0.136	0.089

Evaluasi Nilai Signifikansi

Dalam penelitian ini, evaluasi nilai signifikansi dilakukan melalui analisis path coefficient. Teknik yang digunakan adalah bootstrapping, yang ditunjukkan pada Tabel 6. Berdasarkan hasil koefisien jalur, hipotesis pertama (H1) yaitu bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan $0.411 < 0.05$ dan nilai T statistik sebesar $0.823 >$ dibandingkan dengan 1.96. Sedangkan hipotesis kedua (H2) yaitu bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan $0.129 < 0.05$ dan nilai T statistik sebesar $1.521 >$ dibandingkan dengan 1.96.

Tabel 6. uji hipotesis

	Kofesien Jalur		T Statistik		Nilai P		Hasil	
	Langsung / Direct	Tidak Langsung / Tidak Langsung	Langsung / Direct	Tidak Langsung / Tidak Langsung	Langsung / Direct	Tidak Langsung / Tidak Langsung	Langsung / Direct	Tidak Langsung / Tidak Langsung
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,152	-	0,823	-	0,411	-	Mendukung	-
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,271	-	1.521	-	0.129	-	Mendukung	-

Pembahasan Hasil penelitian

Penelitian ini memberikan pemahaman dan kerangka kerja konseptual tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (tabel 6) menunjukkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat membuktikan bahwa kerangka kerja konseptual yang diajukan oleh penelitian ini dapat memberikan gambaran kondisi dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. BUMI MINERAL SULAWESI.

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana responden dalam penelitian ini mampu mengambil tindakan yang tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapi rekan kerja. Pimpinan yang baik juga selalu memberikan dukungan dan bimbingan kepada rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini menguatkan beberapa studi sebelumnya (Batubara, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja rekan kerja dan memberikan umpan balik yang membantu dalam proses pengembangan diri dan karir karyawan. Pimpinan juga selalu memberikan insentif dan reward kepada rekan kerja yang berprestasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Adha et al., 2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan PT Bumi Mineral Sulawesi mempertahankan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini dengan metode Technology Acceptance Model (TAM) dapat menggunakan konstruk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alex. S. Nitisemito. (2009). *Manajemen Personalia* (Edisi Revi). Ghalia Indonesia.
- Arep, I. dan H. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Astuti, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. 1–94.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>

- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- dalam Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Hamid, R. S. (2020). Niat Konsumen menggunakan Transportasi Ride-Hailing di tengah Pandemi COVID-19: Kerangka Kerja Konseptual dan Evaluasi Empiris. *Jurnal Manajemen Teknologi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Akrasa.
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(2), 16–26. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.83>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Cetakan pe). Raya Grafindo Persada.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3 Ja). Ghalia Indonesia.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, D. E. J. (1996). *Management of Organizational, Behavior: Utilizing Human Resources*.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Soeparto, W. H. (2021). Analisis Faktor Kapabilitas Dinamis Terhadap Firm Survive. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3).

<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36183>

- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Supratiwi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komunikasi Pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 25–46.
- Suranta, S. (2002). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja kAryawan Perusahaan Bisnis*.
- Unp, B. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA*. September, 117–123.