



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LEMBAH BAMBU BOGOR**

SKRIPSI

Siti Nurmala

1502025283

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT LEMBAH BAMBU BOGOR**

SKRIPSI

Siti Nurmala

1502025283

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEMBAH BAMBU”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2019



NIM 1502025283

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEMBAH BAMBU**

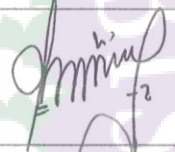

NAMA : **SITI NURMALA**

NIM : **1502025283**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany S.E.,M.M.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

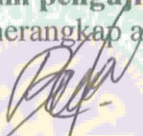
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEMBAH BAMBU**

Disusun oleh:
Siti Nurmala
1502025283

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 27 Agustus 2019

Tim penguji

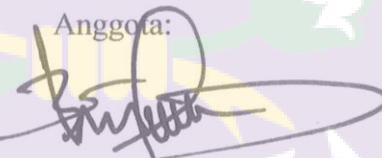
Ketua, merangkap anggota:


(**Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M.**)

Sekretaris, merangkap anggota:


(**Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.**)

Anggota:


(**Emaridial Ulza, S.E., M.A.**)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


(**Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.**)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(**Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.**)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Nurmala
NIM : 1502025283
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEMBAH BAMBU BOGOR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 27 Agustus 2019
Yang Menyatakan



(Siti Nurmala)

RINGKASAN

Siti Nurmala (1502025283)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEMBAH BAMBU BOGOR

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Bambu Bogor. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Lembah Bambu Bogor. Berdasarkan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah uji kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pernyataan langsung kepada sampel. Teknik pengolahan dan analisis data meliputi analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil uji statistik T menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan uji statistik F menunjukkan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Siti Nurmala (1502025283)

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT LEMBAH BAMBU BOGOR.

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Bisnis Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords : Work Environment, Leadership Style and Employee Performance.

This research is aimed to determine the influence of Work Environment and Leadership Style to Employee Performance in PT. Lembah Bambu Bogor. In this study used the survey method, that is to explain the influence between independent variable that is Working Environment and Leadership Style to dependent variable that is Employee Performance. Population in this research is an employee of PT. Lembah Bambu Bogor. Based technique of collecting data that is done is test of questioner, that is data collecting technique by asking some direct statement to sample. Processing techniques and data analysis include correlation analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis test and coefficient of determination analysis. The result of T test statistic shows that the Work Environment is partially significant to Employee Performance. Leadership Style is partially significant to Employee Performance, while F statistic test shows of Work Environment and Leadership Style simultaneously have a significant effect on Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Bambu Bogor”. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun spiritual, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA yang telah membimbing dan memberikan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bpk Emaridial Ulza, S.E., M.A. selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bpk dan Ibu dosen program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

- 9 Bpk Anto selaku Manager PT. Lembah Bambu yang telah memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian.
- 10 Bpk Aam selaku HRD PT. Lembah Bambu yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
- 11 Seluruh karyawan PT. Lembah Bambu yang telah menerima dengan baik kedatangan penulis.
- 12 Bapak dan Ibuku tersayang yang telah memberikan motivasi dan dukungan materil maupun spiritual.
- 13 Seluruh teman-teman angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atas kebersamaannya selama kuliah.
- 14 Para sahabat (Jijah, Linda & Mutia) yang telah memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 15 Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah meberikan do'a dan dukungannya kepada penulis.

Akhir kata penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 27 Agustus 2019

Penulis



(Siti Nurmala)
NIM. 1502025283

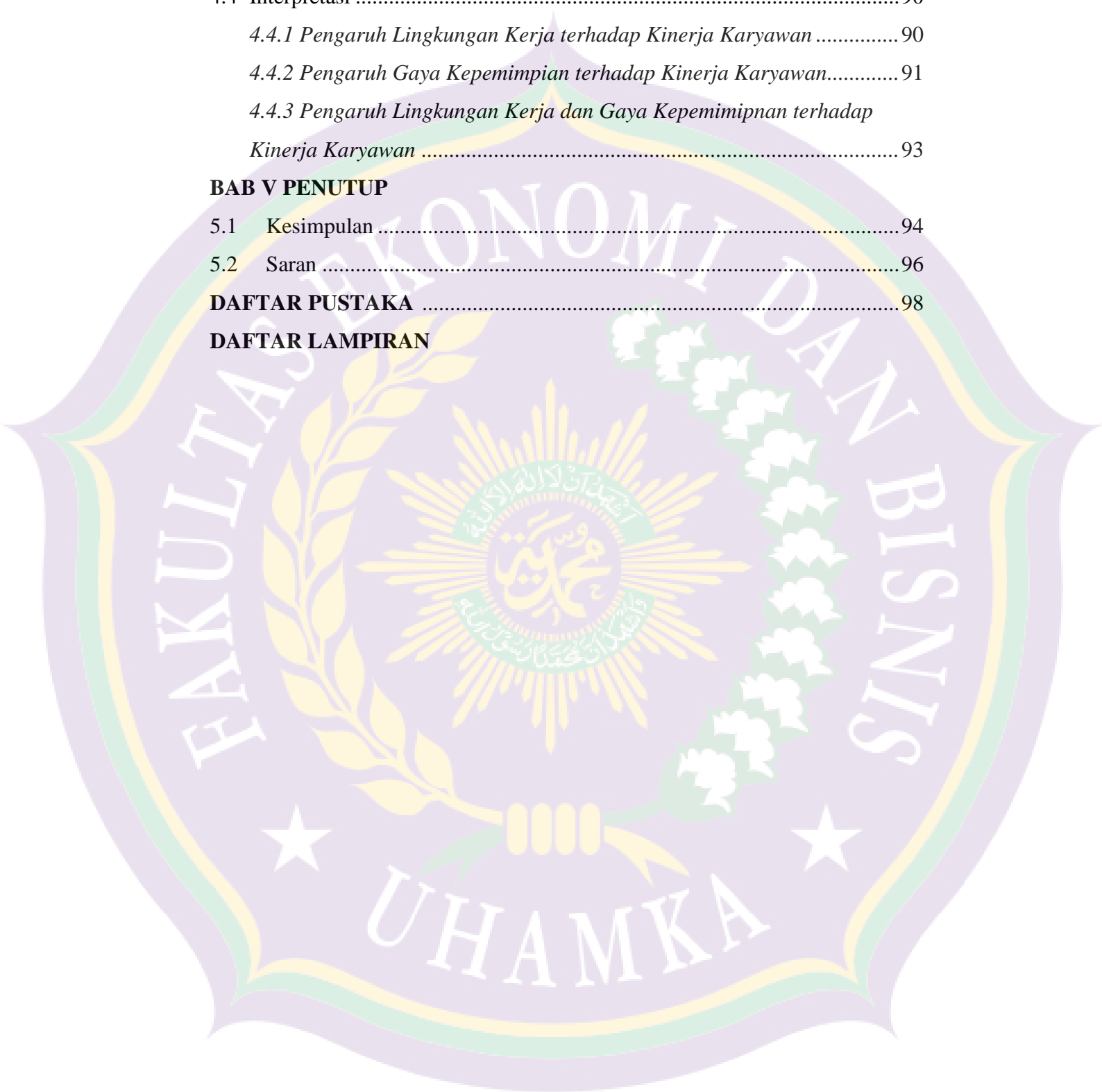
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
RINGKASAN	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	12
1.2.1 Identifikasi Masalah	12
1.2.2 Pembatasan Masalah	12
1.2.3 Perumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	15
2.2 Telaah Pustaka	19
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.4 Pengertian Lingkungan Kerja	23

2.2.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	24
2.2.6 Faktor-faktor yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja	25
2.2.7 Pengertian Gaya Kepemimpinan	26
2.2.8 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	27
2.2.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	28
2.2.10 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.2.11 Dimensi dan Indikator Kinerja	29
2.2.12 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	30
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.4 Rumusan Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisa Data	42
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	42
3.5.1.1 Uji Validitas	42
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	43
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	43
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	44
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	45
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.5.4 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	48
3.5.4.1 Model Regresi Linier Berganda.....	48
3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi	48

3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	50
3.5.5 Uji Hipotesis	51
3.5.5.1 Uji Statistik <i>t</i>	51
3.5.5.1 Uji Statistik <i>F</i>	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	53
4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	54
4.2.1 Identitas Responden	54
4.2.2 Analisis per Variabel.....	56
4.2.2.1 Lingkungan Kerja (<i>X₁</i>)	56
4.2.2.2 Gaya Kepemimpinan (<i>X₂</i>).....	60
4.2.2.3 Kinerja Karyawan (<i>Y</i>)	64
4.3 Uji Validitas Data	72
4.3.1 Uji Validitas Kuesioner.....	72
4.3.2 Uji Reliabilitas	74
4.3.3 Analisis Deskriptif Statistik	76
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	77
4.3.4.1 Uji Normalitas.....	77
4.3.4.2 Uji Multikolinieritas.....	79
4.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas	80
4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.3.6 Koefisien Korelasi	83
4.3.6.1 Koefisien Korelasi Berganda.....	85
4.3.7 Analisis Koefisien Determinasi (<i>R²</i>)	85
4.3.8 Uji Hipotesis.....	88
4.3.8.1 Uji Statistik <i>t</i>	88
4.3.8.2 Uji Statistik <i>F</i>	89

4.4 Interpretasi	90
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	90
4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	93
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
DAFTAR LAMPIRAN	



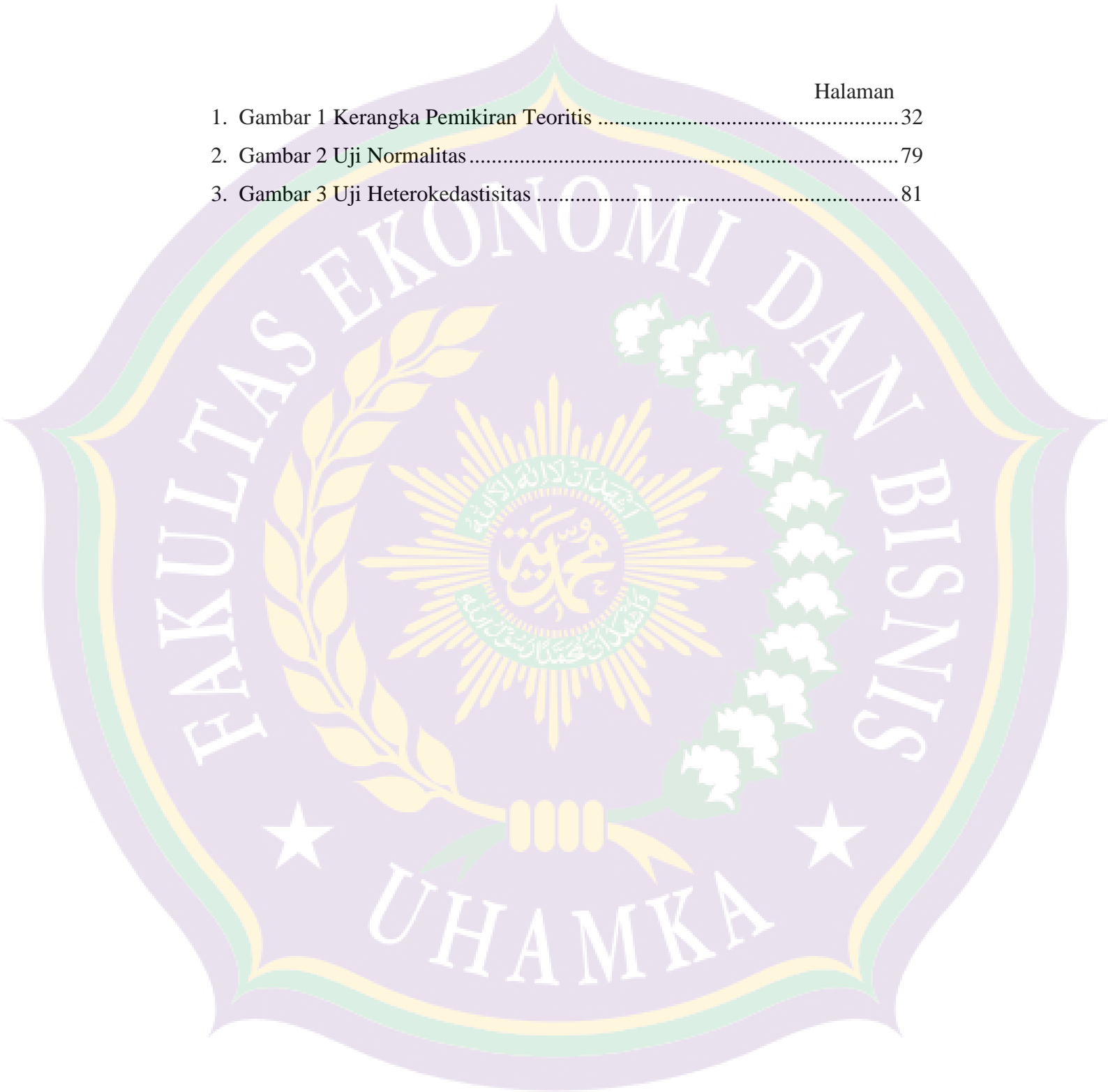
DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1 Jumlah Karyawan.....	5
2. Tabel 2 Penelitian Terdahulu	17
3. Tabel 3 Operasional Variabel.....	36
4. Tabel 4 Bobot Penilaian Skala Likert	42
5. Tabel 5 Pengambilan Keputusan ada tidaknya Autokorelasi.....	47
6. Tabel 6 Interpretasi Koefisien Korelasi	50
7. Tabel 7 Jenis Kelamin.....	54
8. Tabel 8 Usia Responden.....	54
9. Tabel 9 Pendidikan Responden.....	55
10. Tabel 10 Lama Bekerja Responden	55
11. Tabel 11 Lingkungan Kerja Langsung.....	56
12. Tabel 12 Lingkungan Kerja Umum	57
13. Tabel 13 Hubungan Atasan dengan Bawahan	57
14. Tabel 14 Hubungan Sesama Rekan Kerja.....	58
15. Tabel 15 Lingkungan Kerja (X_1).....	59
16. Tabel 16 Wewenang Mutlak Terpusat pada Pimpinan	60
17. Tabel 17 Keputusan Selalu dibuat oleh Pimpinan	60
18. Tabel 18 Pimpinan Melimpahkan Wewenang Kepada Bawahan ...	61
19. Tabel 19 Bawahan Bebas Menyampaikan Saran dan Pendapat.....	62
20. Tabel 20 Wewenang Pimian Tidak Mutlak	62
21. Tabel 21 Keputusan dibuat Bersama.....	63
22. Tabel 22 Indikator Gaya Kepemimpiann.....	64
23. Tabel 23 Kesetiaan Karyawan	64
24. Tabel 24 Kesiediaan Karyawan.....	65
25. Tabel 25 Prestasi Kerja	66
26. Tabel 26 Kualitas Kerja	66
27. Tabel 27 Kejujuran.....	67
28. Tabel 28 Memenuhi Perjanjian	68

29. Tabel 29 Kedisiplinan Karyawan.....	68
30. Tabel 30 Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Intruksi	69
31. Tabel 31 Kemampuan Karyawan Mengembangkan Kreativitas	70
32. Tabel 32 Menghasilkan Pekerjaan Lebih Bardaya Guna.....	70
33. Tabel 32 Kinerja Karyawan	71
34. Tabel 34 Uji Validitas Variabel X_1	72
35. Tabel 35 Uji Validitas Variabel X_2	73
36. Tabel 36 Uji Validitas Variabel Y	73
37. Tabel 37 Uji Reliabilitas X_1	74
38. Tabel 38 Uji Reliabilitas X_2	75
39. Tabel 39 Uji Reliabilitas Y	75
40. Tabel 40 Analisis Deskriptif Statistik	76
41. Tabel 41 <i>One Sample Kolmogrov – Smirnov Test</i>	78
42. Tabel 42 Uji Multikolinieritas.....	80
43. Tabel 43 Regresi Linier Berganda	82
44. Tabel 44 Koefisien Korelasi Parsial X_1 dengan Y.....	83
45. Tabel 45 Koefisien Korelasi Parsial X_2 dengan Y.....	84
46. Tabel 46 Koefisien Korelasi Berganda X_1, X_2 dengan Y	85
47. Tabel 47 Koefisien Determinasi X_1	86
48. Tabel 48 Koefisien Determinasi X_2	86
49. Tabel 49 Koefisien Determinasi X_1, X_2	87
50. Tabel 50 Uji Statistik t	88
51. Tabel 51 Uji Statistik F	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2. Gambar 2 Uji Normalitas	79
3. Gambar 3 Uji Heterokedastisitas	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga terdapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka dari itu peran lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Sinabela, 2016:154).

Apalagi jika perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa, faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi, jika diamati dari data pada kuartal II/2018 pertumbuhan ekonomi sektor jasa mengalami sedikit perlambatan apabila dibandingkan dengan kuartal I/2018. Pada kuartal II/2018 sektor jasa tumbuh 5,83% yoy (*year on year*), sedikit melambat apabila dibandingkan dengan kuartal I/2018 yang mencapai 6,14% (yoy). Perlambatan terjadi pada sejumlah sektor seperti *real estat*.

Sebagaimana sektor ekonomi lainnya, sektor jasa juga mengalami perlambatan akibat perlambatan pertumbuhan ekonomi global dan nasional. Maka dari itu salah satu cara untuk tercapainya tujuan perusahaan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sunyoto, 2017:43). Ada dua tipe lingkungan kerja yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam, lingkungan luar dapat menjadi peluang atau ancaman, sedangkan lingkungan dalam dapat menjadi kekuatan atau kelemahan bagi organisasi. (Sedarmayanti, 2013:26).

Oleh karena itu, salah satu indikator dari efektivitas organisasi dapat dilihat dari kemampuan adaptabilitas organisasi yang bersangkutan terhadap lingkungan, yaitu sampai seberapa jauh organisasi terhadap perubahan lingkungan luar. Sering dikemukakan bahwa satu kriteria efektivitas harus menggambarkan hubungan timbal balik antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya organisasi. Untuk itu perlu dipahami kemungkinan untuk mengelola elemen-elemen lingkungan eksternal agar dipelihara sebagai peluang dan kekuatan serta dan diminimasi, jika tidak mungkin dihilangkan sebagai hambatan atau kelemahan. (Silalahi, 2016:118). Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membangun suasana baik antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk

melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerjaan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. (Sunyoto, 2013:44). Jika sudah tercipta lingkungan kerja yang baik, ada satu faktor lagi yang tidak kalah penting yaitu mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memberikan dampak juga terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu arah atau panduan maupun pedoman bagi para karyawan, karena baik perusahaan kecil ataupun besar membutuhkan seorang pemimpin untuk menentukan arah dan tujuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya Kepemimpinan membahas mengenai 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, 2016:38).

Ada beberapa hal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: Kepribadian (*personality*), harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. (Rahayu, 2017:2). Perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Kinerja dapat diketahui dan

diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. (Sutrisno, 2016:6).

Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari

karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Lembah Bambu yang merupakan merupakan sebuah *Resort* dan *Outbound Center* yang bertempat di Jl. Raya Veteran III, Cibedug, Kec. Ciawi. Bogor, Jawa Barat. Berikut data mengenai jumlah karyawan PT. Lembah Bambu yang akan menjadi bahan penelitian penulis yaitu sebanyak 125 orang, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan

Divisi	Jumlah Karyawan
<i>Front Office</i>	6
<i>F & B</i>	30
<i>Housekeeping</i>	20
<i>HRD</i>	4
<i>Engineering</i>	26
<i>Marketing</i>	10
<i>Purchasing and Store</i>	8
<i>Accounting</i>	6
<i>Security</i>	15
Jumlah	125

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2019

Adapun studi yang dilakukan berkaitan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai bahan penelitian yang akan penulis lakukan, (Yudistira & Susanti, 2019). *The Influence of Work Motivation and Work Culture on Employee Performance of the Community and Village*

Empowerment Service, Population Control and Family Planning in South Coastal District. Hasil penelitian menemukan bahwa: motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Usman, 2019). *Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance at the Faculty of Economics, University of PGRI Palembang. Media Journal Wahana Ekonomika.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

(Aldi & Susanti, 2019). *Effect of Job Stress and Work Motivation on Employee Work Achievement at PT. Frisian Flag Indonesia in Padang Region.* Ditemukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.

(Italiani, 2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. BISMA (Bisnis dan Manajemen).* Hasil pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sumber daya manusia.

(Susanti & Ekazaputri, 2018). *Service Performance and Satisfaction as Moderating Variables Against Customer Loyalty at PT. BPR Labuh Gunung Payakumbuh. Journal of Benefits: Development Economics, Business Management & Accounting.* Hasil penelitian menunjukkan, variabel kualitas

layanan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas nasabah, kepuasan sebagai variabel moderating dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap loyalitas nasabah secara parsial maupun simultan dan moderasi dari kepuasan memperkuat pengaruh *service performance* terhadap loyalitas nasabah secara parsial maupun simultan.

(Ramadhan, dkk, 2018). *Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Good Corporate Governance (GCG) on Employee Performance (Study of Employees at PT. Taspen (Persero) Branch Office Malang)*. *Journal of Business Administration*. Uji hipotesis membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Good Corporate Governance* (GCG) variabel terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan atau parsial.

(Kaengke, dkk, 2018). *Effects of Career Development, Training and Motivation on Employee Performance at PT Air Manado*. *EMBA Journal: Journal of Economic Research, Management, Business and Accounting*. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Dewi, dkk, 2018). *Conceptual Framework Of Intellectual Capital Influences To Corporate Efficiency. IPTEK Journal of Proceedings Series*. Studi menemukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari IC terhadap efisiensi perusahaan.

(Kusuma & Rahardja, 2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang). *Diponegoro Journal of Management*. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Changgriawan, 2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *One Way Production. Agora*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Simbolon & Anisah, 2017). *Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance (Study at the State Wealth and Banjarmasin Auction Service Office)*. *Journal of Management Insights*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan budaya parsial masing-masing organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

(Sirait, dkk, 2017). *Effect of Leadership Style, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Citra Shipyard Batam Jurnal Bening*. Hal ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan di PT. Galangan Kapal Citra Batam. Variabel data yang paling berpengaruh dalam menetapkan kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja.

(Arda, 2017). *Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia Putri Hijau Branch Medan. Management and Business Scientific Journal*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(Pawirosumarto, 2017). *Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. International Journal of Law and Management*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

(Zahra & Perdhana, 2016). *Effect of Work Environment and Leadership Style on Employee Performance through Work Discipline (Study at Patra Jasa Convention Hotel Semarang Employees). Diponegoro Journal of Management*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan lingkungan dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

(Saputra, dkk, 2016). *Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. Journal of the Department of Management*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari kepuasan kerja dan loyalitas

karyawan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara.

(Inaray, 2016). *The influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. Amanah Finance in Manado. Journal of Scientific Periodic Efficiency*. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

(Priyanto, 2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel *Intervening* pada PT. BO Kyung Pasuruan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

(Kowaas, 2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara parsial hanya pelatihan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

(Ardiansyah, 2016). *The Influence of Communication on Employee Performance By Mediated By Job Satisfaction (Study on Production of Paper Factory Parts at PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Journal of*

Business and Management. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel bebas yang sama, yaitu menggunakan istilah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel terikat yang menggunakan istilah kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat pengaruh positif dan negatif dari penelitian tersebut dan adapun perbedaan penelitian ini adalah pada tempat penelitian, variabel bebas, variabel terikat, indikator, dan metode analisisnya. Terdapat beberapa fenomena yang telah diamati penulis yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang menjadi bahan penelitian penulis, mengenai lingkungan kerja di PT. Lembah Bambu dinilai sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih serta fasilitas yang sudah memadai.

Namun jika dilihat dari hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis, sehingga dapat memicu perselisihan di dalam lingkungan kerja itu sendiri. Selain lingkungan kerja, kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar sebagai faktor utama meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan PT. Lembah Bambu mengalami perubahan kinerja yang disebabkan karena adanya pergantian pemimpin yang tidak tetap sehingga membuat karyawan sulit beradaptasi terhadap perubahan peraturan yang diterapkan pada masing-masing pemimpin.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai bahan penulisan skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dengan mengambil judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Bambu Bogor”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Hubungan antara rekan kerja di lingkungan kerja PT. Lembah Bambu yang kurang harmonis dapat memicu terjadinya konflik antar karyawan.
2. Secara keseluruhan PT. Lembah Bambu mengalami perubahan kinerja yang disebabkan karena adanya pergantian pemimpin yang tidak tetap dan gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan kondisi situasi perusahaan.
3. Menurunnya kinerja karyawan PT. Lembah Bambu diakibatkan oleh kebutuhan kerja yang kurang terpenuhi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis tidak mungkin dapat meneliti secara keseluruhan dari variabel yang dimaksud mengingat keterbatasan kemampuan akademik, tenaga, biaya maupun

waktu serta demi efektif dan efisiennya penelitian ini. Oleh karenanya penulis membatasi penelitian lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_1) dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X_2) serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu.
3. Untuk mengetahui peranan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis, serta untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang sudah diterima dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yang menjadi tempat penelitian ini, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Bambu.

3. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi bagi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Artana, I. W. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. Sekolah Tinggi Pariwisata Triatma Jaya, 30.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tim Penyusun. (2013). Pedoman Magang Mahasiswa. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Johannes, A. C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (1).
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Agora*, 3(2), 78-83.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (*Regional Sales Manado*). *Jurnal Acta Diurna*, 3(4).
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). *Effect of leadership style on employee performance. Arabian Journal of business and Management Review*, Volume 5. Issue 5, 1-6.
- Nyoman, D. (2012). Metode penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Tika, P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta Bumi Aksara.
- Dwi, P. (2013). *Mandiri Belajar analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Rorimpandey, L. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Jurnal EMBA. Vol. 1 No.4.

Nugroho, Agung (2014) *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten pati*. Skripsi sarjana thesis, universitas muria kodus.

Husien, N. M., & Hady, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 13(1).

Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.

Lousyiana, T. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 509.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Wardana, K. Y. (2014). "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi, Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2013), *Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. Journal of advanced nursing*, 69(4), 947-959.

Suwartno, H., & Priansa, D. J. (2012). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabet.

Sunyoti, D. (2012). Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).

Morissan, M. A. (2012). Metode penelitian survey. Jakarta: Kencana.

Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Kartika, S. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Garis Bening Nusantara, Serang, Banten) Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja Dosen Luar Biasa Uin Sunan Gunung Djati. Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Doctoral dissertation, Tesis Di Universitas Widyatama Bandung).

Mc Shane, Glinow, SL Von, MS. (2016), Organization Behavior: Emerging Realistic for The Work Place Revolution, Mc Graw Hiill. Irwin.

Moheriono, P., & Si, D. M. (2012). “ Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Morissan, M. A. (2012). Metode penelirian survey. Jakarta: Kencana.

Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.