

AN ANALYSIS OF HOW THE WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE AFFECT THE PERFORMANCE OF VILLAGE EMPLOYEES

Oleh

Taufik Hermansyah¹, Lati Sari Dewi², Siti Amirah Makarim³

^{1,2}, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah, Tanjungkerta, Indonesia

³Perbankan dan Keuangan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah, Tanjungkerta, Indonesia

Email: ¹opicktea2003@gmail.com, ²latisaridewi02@gmail.com,

³siti.makarim@gmail.com

Article History:

Received: 12-12-2025

Revised: 20-12-2025

Accepted: 15-01-2026

Keywords:

Lingkungan Kerja, Gaya
Kepemimpinan, Kinerja
Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji: (1) kondisi lingkungan kerja, (2) gaya kepemimpinan, (3) kinerja pegawai, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (5) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, serta (6) pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai desa, dengan jumlah sampel sebanyak 21 responden yang dipilih menggunakan teknik snowball sampling. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, betah dalam organisasi, serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti meningkatnya risiko kesehatan, stres kerja, dan menurunnya tingkat konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, keberadaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja pada kantor pemerintahan desa dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah perkembangan teknologi. Kemajuan teknologi informasi menuntut pegawai untuk mampu beradaptasi, meskipun masih terdapat keterbatasan sarana dan prasarana akibat kondisi geografis yang relatif terpencil dan jauh dari pusat perkotaan. Kondisi tersebut menyebabkan proses adopsi teknologi tidak dapat berjalan secara optimal, sehingga menuntut kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dari para

pegawai. Selain itu, faktor geografis juga menjadi tantangan tersendiri karena lokasi desa yang jauh dari pusat pemerintahan kabupaten, yang berdampak pada akses pelayanan, koordinasi, dan distribusi informasi.

Tantangan lainnya berkaitan dengan kondisi sosial budaya. Aspek sosial budaya merupakan pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Nilai-nilai budaya lokal, seperti semangat gotong royong dan pelestarian adat istiadat, masih terjaga dengan baik dan menjadi karakteristik khas masyarakat desa. Kondisi ini dapat menjadi potensi positif apabila dikelola dengan tepat, namun juga memerlukan penyesuaian dalam penerapan kebijakan organisasi agar tetap selaras dengan nilai-nilai yang berkembang di masyarakat.

Dalam praktik penyelenggaraan organisasi, berbagai fenomena juga kerap terjadi. Salah satunya adalah tingginya tingkat pergantian pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang berpotensi mengganggu stabilitas dan kontinuitas kinerja organisasi. Fenomena lainnya adalah adanya keinginan sebagian aparatur untuk berpindah jabatan, yang dapat memengaruhi fokus dan efektivitas kerja. Selain itu, masih ditemukan pegawai yang menjalankan tugas tidak sesuai dengan jabatan yang diemban, bahkan terdapat pegawai yang merangkap jabatan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada ketidakefisienan kerja serta menurunnya kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar mampu berkontribusi secara optimal. Menurut Hasibuan (2014:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Lebih lanjut, fungsi-fungsi MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, hingga pemberhentian tenaga kerja. Tujuan utama dari penerapan MSDM adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai sehingga organisasi mampu memperoleh hasil yang optimal, termasuk pencapaian tingkat keuntungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat bunga bank.

b. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pegawai pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, serta efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih tenang, aman, dan produktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2016:25), lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja

3. Hubungan antara pimpinan dan bawahan
4. Ketersediaan fasilitas kerja

Keempat indikator tersebut berperan penting dalam membentuk persepsi pegawai terhadap kenyamanan lingkungan kerja serta berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Suranta (2015:43), gaya kepemimpinan atasan dapat memengaruhi keberhasilan pegawai dalam berprestasi, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk mampu memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, yaitu gaya yang mampu memaksimalkan kinerja pegawai serta mudah menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan kondisi organisasi. Tugas utama pemimpin adalah mengintegrasikan berbagai variabel organisasi dan sumber daya manusia ke dalam suatu sistem sosial-teknik yang efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan situasi kerja yang mendukung pencapaian tujuan serta pengaturan teknologi dan struktur organisasi secara tepat.

Selain itu, pemimpin juga perlu menempatkan pegawai sesuai dengan karakteristik, kemampuan, dan potensi yang dimiliki. Namun, dalam praktiknya, terdapat pula pemimpin yang terlebih dahulu mengelompokkan pegawai berdasarkan karakteristik tertentu, kemudian menetapkan tujuan serta struktur organisasi yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

Menurut Kartono (2008), indikator gaya kepemimpinan meliputi:

1. Kemampuan dalam pengambilan keputusan
2. Kemampuan memotivasi bawahan
3. Kemampuan berkomunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosi

d. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, keahlian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Mangkunegara (2004:67) mengatakan "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006:260) ada enam indikator kinerja:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 5) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 6) Komitmen kerja, adalah tingkatan dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian non parametrik dengan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Menurut Suharyadi Dan purwanto (2009) tes non parametrik adalah tes yang modelnya tidak menetapkan syarat-syarat mengenai parameter populasi yang merupakan induk sampel penelitiannya. Menurut Sugiyono (2012), dikatakan metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka analisis menggunakan statistik. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dengan menggunakan metode survei. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa Cipasung Lemahsugih Majalengka. Untuk sifat penelitian yang digunakan yaitu penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan ini merupakan bentuk penelitian yang penambahan variabel dan indikator baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Analisis variabel lingkungan kerja (X1)

No	Uraian	Skor Tertinggi	Skor yang Dicapai	Kriteria
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	21x5=105	69	Cukup Baik
2	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pemimpin maupun dengan sesama rekan kerja	21x5=105	78	Baik
3	komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan masyarakat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan	21x5=105	73	Baik
4	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya	21x5=105	78	Baik
Jumlah		420	298	

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil rekapitulasi indikator lingkungan kerja, didapat angka 298 termasuk pada klasifikasi baik dan memiliki nilai tertinggi adalah membangun hubungan kerja baik dengan pemimpin maupun dengan sesama rekan kerja dan Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya dengan skor 78. Sedangkan nilai yang terendah adalah Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dengan skor 69.

b) Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Uraian	Skor Tertinggi	Skor yang Dicapai	Kriteria
1	Kepala Desa mampu mengambil keputusan dengan baik dan bijaksana	21 x 5 = 105	79	Baik
2	Kepala Desa mampu memberikan motivasi yang baik dalam memecahkan masalah dan hambatan dalam bekerja	21 x 5 = 105	80	Baik
3	Kepala Desa bisa berkomunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan masyarakat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan	21 x 5 = 105	79	Baik
4	Kepala Desa dapat mengendalikan bawahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan	21 x 5 = 105	83	Baik
5	Kepala Desa mempunyai tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang telah dilakukan atau sedang dilaksanakan	21 x 5 = 105	82	Baik
6	Kepala Desa dapat mengontrol emosional dalam setiap pekerjaannya	21 x 5 = 105	78	Baik
Jumlah		630	481	

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil rekapitulasi indikator gaya kepemimpinan, didapat angka 481 termasuk pada klasifikasi baik dan memiliki nilai tertinggi adalah Kepala Desa dapat mengendalikan bawahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan skor 83.

Sedangkan nilai yang terendah adalah Kepala Desa dapat mengontrol emosional dalam setiap pekerjaannya dengan skor 78.

c) Kinerja Pegawai (Y)

No	Uraian	Skor Tertinggi	Skor yang Dicapai	Kriteria
1	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada	21 x 5 = 105	78	Baik
2	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh peraturan yang ada di Desa	21 x 5 = 105	73	Baik
3	Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	21 x 5 = 105	78	Baik
4	Saya mempunyai kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah	21 x 5 = 105	77	Baik
5	Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	21 x 5 = 105	76	
6	Saya mempunyai komitmen yang baik atas segala pekerjaan yang harus dikerjakan.	21 x 5 = 105	76	
Jumlah		630	458	

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil rekapitulasi indikator kinerja pegawai, didapat angka 458 termasuk pada klasifikasi baik dan memiliki nilai tertinggi adalah Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada dan Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan dengan skor 78. Sedangkan nilai yang terendah adalah Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh peraturan yang ada di Desa dengan skor 73.

1. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang diakibatkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil Uji t X_1 terhadap Y untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.675 pada taraf signifikansi 5%, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.09302 di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Cipasung Lemahsugih Majalengka.
- Pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil uji X_2 terhadap Y untuk variabel lokasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.461 pada taraf signifikansi 5%, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.09302 di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti hipotesis ditolak artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Cipasung Lemahsugih.

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji f)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent. Apabila hasil uji $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel terikat.

Uji F-Star hasil untuk variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan nilai F_{Hitung} sebesar 40.170 pada tarap signifikansi 5%, sedangkan F_{tabel} sebesar 4,38 Nilai $F_{Hitung} > F_{tabel}$ yang berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Cipasung Lemahsugih Majalengka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara umum berada dalam kategori baik. Sarana dan perlengkapan kerja yang tersedia telah membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta hubungan kerja antara pimpinan dan sesama rekan kerja terjalin dengan baik. Namun demikian, lingkungan kerja masih belum sepenuhnya kondusif karena belum tersedianya ruang kerja pribadi bagi setiap pegawai, sehingga berpotensi mengganggu kenyamanan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan yang diterapkan termasuk dalam kategori baik. Pimpinan mampu mengarahkan dan mengendalikan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya. Akan tetapi, dalam kondisi tertentu masih ditemukan sikap emosional yang belum sepenuhnya dapat dikendalikan secara optimal.
3. Hasil penelitian terkait kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik. Sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, pada beberapa jenis pekerjaan masih terdapat hasil yang belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan kondisi lingkungan kerja, disarankan agar organisasi menyediakan atau menata kembali ruang kerja sehingga setiap pegawai memiliki tempat kerja yang lebih pribadi dan nyaman. Hal ini diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif serta meningkatkan konsentrasi dan produktivitas pegawai.
2. Meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan telah berada pada kategori baik, pimpinan disarankan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan emosi, terutama dalam situasi kerja yang menuntut pengambilan keputusan cepat dan tepat.
3. Berkaitan dengan kinerja pegawai, disarankan agar pegawai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga target pekerjaan dapat dicapai secara optimal,

tidak hanya sesuai dengan standar, tetapi juga sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

4. Secara keseluruhan, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memperkuat kedisiplinan dan pengawasan kinerja pegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agus ahyari, "manajemen produksi" Yogyakarta, 2014.
- [2] Akdon, Riduwan. 2015. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- [3] Alex nitisemito, "manajemen personalia" Jakarta, 2015.
- [4] Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- [5] Budi soetjipto, "paradigma baru sumber daya manusia" Yogyakarta, 2015.
- [6] Cardoso, manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta, 2018.
- [7] Cooper, Donald R. Dan C. "William Emory. 2002." *Business Research Methods*.
- [8] Dosensosiologi.com/pengertian-kuesioner-jenis-dan-contohnya/
- [9] Drs, H. Malayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia" edisi revisi, bumi aksara 2014.
- [10] Drs. Malayu S.P. Hasibuan "organisasi dan motivasi" cetakan kesepuluh. Jakarta: 2007.
- [11] Fattah, "pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja" skripsi. Universitas negeri Yogyakarta: 2015.
- [12] Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Grafindo Perasada.
- [13] Kreitner & Kinicki, "organizational behavior" fifth edition, internasional edition, McGraw-hill companies, inc: 2015.
- [14] Likert, "new patterns of management" New York: 2016.
- [15] Mangkunegara, "perilaku dan budaya organisasi" Bandung: 2004.
- [16] Ridwan, Sunarto, 2013. *Pengantar Statistik*, Alfabeta, Bandung
- [17] Robbins, "perilaku organisasi" prentice hall: 2006.
- [18] Robins, P. Stephen, and T. A. Judge. "Perilaku Organisasi, (2009).
- [19] Sedermayanti, "sumber daya manusia dan produktivitas kerja" Bandung, 2007.
- [20] Sondong siagian, "kiat meningkatkan produktivitas kerja" jakarta: 2015.
- [21] Sosiologis.com/metode-analisis-data/
- [22] Sri. Suranta "hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan" 2015.
- [23] Sudjana. 2005. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung: Tarsito
- [24] Sugiyono, Dr. "Metode penelitian kuantitatif dan R&D." *Bandung: Alfabeta* (2017).
- [25] Suharyadi dan Purwanto "statistika untuk ekonomi dan keuangan modern". Jakarta: Salemba empat (2009).
- [26] Sujarweni, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press
- [27] Tasman maulana, dkk, "Pengembangan sumber daya manusia" Yogyakarta: 2017
- [28] Umar, Husein. *Metode riset bisnis: panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*. Gramedia Pustaka Utama.

- [29] Wahyudi & Suryono, "analisis pengaruh gaya kepemimpinan, mitivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai" jurnal manajemen sumberdaya manusia, surakarta: universitas slamet riadi 2014
- [30] Wirawan, 2016, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Peneliatian*, Jakarta: Rajawali Pers.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN