



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Muhammad Rizky¹, Jumawan², Hadita³, Intan Cahyani Abadi⁴,
Ayu Sri Utami⁵, Firyaaal Salsabilah⁶, Lili Khoerunisa⁷**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ^{1,2,3,4,5,6,7}

e-mail: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This research aims to conduct a literature review on factors influencing employee performance, with a focus on leadership style and job satisfaction in the context of human resource management. The literature review reveals that leadership style significantly influences employee performance. Additionally, the work environment has proven to play a crucial role in determining employee performance. This article discusses the integration of findings from various studies to provide a more holistic understanding of these factors in the context of human resource management. In conclusion, a profound understanding of leadership style and the work environment can be key to enhancing employee performance, making a significant contribution to the development of theories and practices in human resource management. The crucial contribution to the development of theories and practices in human resource management lies in the insights gained from this study. These findings can serve as a foundation for developing new, more contextual and applicable theories, as well as providing practical guidance for human resource managers to improve the effectiveness of leadership strategies and create a work environment supportive of employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, fokusnya adalah pada gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dari hasil review literatur, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja juga terbukti berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Artikel ini membahas integrasi temuan dari berbagai penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kesimpulannya, pemahaman mendalam terkait gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia terletak pada pemahaman yang diperoleh dari studi ini. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori-teori baru yang lebih kontekstual dan aplikatif, serta memberikan panduan praktis bagi manajer sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas strategi kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan performa dari perusahaan tersebut, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang besar baik secara financial ataupun produksi dan jasa perusahaan tersebut (Supriyanto, 2015). Gaya Kepemimpinan merupakan kesanggupan, kekuatan, cara, atau metode khas yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menciptakan sesuatu, mengambil keputusan, untuk berikan relasi baik antara pemimpin dan karyawan (Supriyanto, 2021). Pemimpin dan karyawan dapat terintegrasi untuk membuat strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah zona karyawan melakukan kegiatan bekerja di sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja dapat di artikan seperti lokasi, kondisi ekonomi, sosial budaya yang mungkin dapat mempengaruhi perusahaan. Kualitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memimpin. Manajemen bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan sumber daya manusia memegang peranan penting. Oleh karena itu, manajemen menghadapi perlunya peningkatan kinerja dari karyawan atau sumber daya manusia (Supriyanto, 2022). Salah satu masalah paling mendesak yang dihadapi manajer perusahaan adalah kinerja. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik positif maupun negatif. Penantian yang tidak nyaman. Karyawan di tempat kerja dapat terpengaruh oleh kondisi kerja yang negatif mereka. Itu sebabnya penting untuk menciptakan lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi karyawan dalam tindakan mereka. Termasuk lingkungan kerja yang baik kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dalam keadaan tertentu kesehatan, keamanan dan kenyamanan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwasanya Kepemimpinan memainkan peran penting sebagai kekuatan dinamis mendorong, memotivasi dan mengatur suatu organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses internal dimana seseorang memotivasi orang lain melalui perilaku kepemimpinan, membimbing dan mempengaruhi mereka untuk membuahkan hasil diinginkan.

Menurut teori yang dikatakan oleh (Tampubolon, 2007), Gaya Kepemimpinan merupakan Perilaku dan strategi yang dihasilkan merupakan kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin dalam upayanya untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Model

kontigensi Fielder (Robbin s, 2015) mengidentifikasi bahwa Gaya kepemimpinan dasar individu adalah komponen penting dalam keberhasilan kepemimpinan. Menurut Fiedler, jika keadaan membutuhkan seorang pemimpin yang berfokus pada tugas sedangkan orang yang memegang posisi tersebut berfokus pada hubungan, maka situasi tersebut harus diubah atau pemimpin harus digantikan untuk mencapai tingkat efektivitas yang optimal.

Menurut (Rivai, 2011) gaya kepemimpinan mempengaruhi penetapan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, mempengaruhi cara pengikut memandang aktivitas, mengatur dan mengarahkan aktivitas untuk mencapai tujuan tersebut, terus bekerja sama dalam kerja tim, dan mendapatkan dukungan dan dorongan dari orang-orang di luar organisasi atau tim. Berbeda pendapat dengan hal yang dituturkan oleh (Busro,2018) Gaya Kepemimpinan merupakan Sekumpulan ciri-ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi, atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan terhadap jenis dan lokasi pekerjaan di mana individu karyawan berada dan melakukan aktivitas, teori yang dikemukakan oleh (Subaris dan Hariyono, 2018). Menurut pendapat (Sedarmayanti, 2013) Lingkungan Kerja adalah Suatu lokasi yang berisi beberapa kelompok dengan fasilitas pendukung yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut teori yang dikatakan oleh (Render, 2015) Lingkungan Kerja merupakan Lingkungan fisik tempat para karyawan bekerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja mereka. Aspek- Aspek dalam lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2013) dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik.

Semua kondisi fisik ada di lingkungan kerja dan dapat ditemui mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung secara khusus.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.

Menurut (Nabawi, 2019) Kerja Lingkungan kerja sangat penting dan harus diperhatikan karena dapat memengaruhi kinerja karyawan baik dari segi teknis maupun sosial. Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor yang ada di

sekitar karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. lingkungan kerja berfungsi sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan betah sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efisiensi yang tinggi menurut yang dikatakan oleh (Taufiq, 2012).

Berdasarkan Penelitian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bekerja di lingkungan kerja yang nyaman, di mana rekan kerja siap membantu dan berinteraksi satu sama lain selama bekerja, dan di mana pimpinan perusahaan memperlakukan setiap pekerja dengan kesetaraan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, ada hubungan yang positif antara kondisi lingkungan dan kondisi pekerja, yang menunjukkan pengelolaan dan menumbuhkan semangat untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Effendy A.A, 2018) bahwasanya kinerja itu Hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi adalah hasil yang diperoleh dari proses yang dimulai dari awal hingga akhir. Hasil kerja yang berhasil digapai oleh pekerja, baik secara individu atau dalam kelompok, dalam perusahaan seperti itu kewenangan dan tanggung jawab organisasi yang diberikan dalam upaya tersebut mendapatkan visi, misi dan tujuan organisasi dikenal dengan istilah kinerja karyawan yang diungkapkan oleh (Busro, 2018). Menurut (Hasibuan, 2013) berasumsi bahwasanya kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang setelah menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. (Fadel, 2009) menemukan 5 indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur suatu kinerja pegawai pada suatu perusahaan sebagai berikut:

1. Pemahaman atas Tupoksi.
Penting untuk memiliki pemahaman yang jelas terkait tujuan utama dan fungsi-fungsi yang berlaku, serta melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan.
2. Inovasi.
Memiliki ide-ide inovatif yang positif dan berbagi dengan atasan, serta mengadakan diskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan.
3. Kecepatan Kerja.
Dalam melaksanakan tugas, perlu memperhatikan kecepatan kerja dengan mengikuti metode kerja yang telah ada.
4. Keakuratan Kerja.
Selain menjadi cepat, penting bagi karyawan untuk menjalankan tugas dengan disiplin dan teliti, serta melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama.

Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, termasuk menghargai pendapat orang lain.

Kinerja karyawan adalah Prestasi kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik dalam hal kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai dengan hukum, dan sejalan dengan prinsip moral dan etika, (Moeheriono, 2014). Sedangkan berbeda pendapat dengan (Sinambela, 2012) jika Kinerja seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk memanfaatkan keahliannya dalam konteks perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting karena kita dapat dengan mudah mengukur seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Berdasarkan teori yang telah diurai diatas maka dapat disimpulkan Mengkonsolidasikan bahwasanya asumsi dari Kinerja Karyawan merupakan ukuran atau evaluasi sejauh mana karyawan mencapai hasil yang diharapkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hasil tersebut meliputi kualitas kerja, produktivitas, kehadiran, komunikasi, kerjasama tim, pemecahan masalah, inisiatif, dan pencapaian tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah kualitatif dan metode penelitian *literature* atau *Library Research*. Hal ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan antara teori yang ada dengan teori-teori sebelumnya dalam literatur penelitian. *Literature* yang digunakan adalah *literature* dari hasil penelitian atau *review* yang terekam dalam artikel ilmiah bereputasi nasional dan juga pada saat menganalisis suatu artikel ilmiah yang berkualitas serta artikel ilmiah dari jurnal yang belum berkualitas. Dengan itu artikel ilmiah yang sudah di citasi bersumber dari *Mendeley* dan juga *Google Scholar*. Dilihat dari penelitian kualitatif, tinjauan literatur harus dilakukan dan digunakan secara konsisten di seluruh asumsi metodologis. Dimana mengandung arti harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Alasan utama dilakukannya penelitian kualitatif adalah karena penelitian tersebut bersifat eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013)

PEMBAHASAN

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Author (Tahun)	Hasil Riset	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	Saputra (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja,	Kepemimpinan memegang peranan penting sebagai	Gaya kepemimpinan dapat menentukan keberhasilan seorang

		Loyalitas Pegawai Dan Komitmen Di PT Lensa Potret Mandiri	kekuatan dinamis yang mengarahkan, memotivasi dan mengatur suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu.	pemimpin dalam memotivasi bawahannya. Kepemimpinan juga memegang peranan penting sebagai kekuatan yang mendorong dan mengatur suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu.
2	Suminar (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia	Gaya kepemimpinan mempengaruhi penetapan tujuan perusahaan, memotivasi individu untuk mencapai tujuan tersebut, mempengaruhi cara individu melihat aktivitas, mengatur dan mengarahkan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.	Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan dalam situasi perusahaannya.
3	Latajulu (2023)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai	Lingkungan kerja adalah tempat anggota tim dimasukkan, dalam lingkungan ini Menyediakan fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan, visi dan misi organisasi ataupun perusahaan.	Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian lebih karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama bekerja, baik pada tingkat teknis maupun sosial.
4	Sarip (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada	Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja pada saat ia bekerja, baik yang bersifat materiil maupun immateriil, baik langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan	Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Di mana pun di lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja

			pekerjaannya selama bekerja.	yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
5	Jufrizen (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan secara individu maupun kelompok sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja baik para karyawan dari segi kualitas atau kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan oleh atasan atau pimpinan tergantung perannya dalam perusahaan.
6	Ibrahim (2017)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo	Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan keterampilan mereka dalam konteks organisasi/perusahaan . Kinerja karyawan penting karena kita dapat dengan mudah mengukur seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya.	Kinerja merupakan hasil suatu proses yang mengacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan atau pengaturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan atasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Beberapa pemimpin dapat membimbing dan mengarahkan karyawannya untuk menyelesaikan sebuah proyek, namun ada juga pemimpin yang bertindak layaknya seorang bos. Karyawan tentu akan lebih nyaman bekerja dengan pemimpin yang benar-benar bisa memimpin perusahaan bahkan menjadi panutan. Bukan tidak mungkin karyawan yang sudah menemukan pemimpin idamannya akan memutuskan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan tersebut. Indikator pertama dari gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sifat pemimpin. Karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja di perusahaan dengan atasan yang memiliki sifat kepemimpinan dibandingkan dengan atasannya sendiri. Pemimpin dan atasan adalah dua gaya kepemimpinan yang sangat berbeda. Perbedaan yang sangat signifikan dari keduanya adalah seorang pemimpin akan melihat proses yang dilalui oleh

karyawannya, sedangkan seorang bos akan lebih menuntut hasil yang dicapai. Perbedaan sifat gaya kepemimpinan ini akan mempengaruhi bagaimana seorang atasan dapat mengevaluasi kinerja seluruh karyawannya. Pemimpin yang mampu menghargai karyawannya akan membawa antusiasme dan motivasi bagi setiap orang yang bekerja dengannya. Seorang pemimpin dengan karakter yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara-cara tertentu, seperti keberanian dalam menghadapi tantangan baru, keinginan untuk terus membuat kemajuan, ketekunan atau kedisiplinan, dan lain-lain. Dengan demikian, atasan yang memiliki kualitas sebagai seorang pemimpin akan sering dijadikan panutan oleh karyawan dan tidak segan-segan untuk belajar langsung dari pemimpinnya. Selain itu, kepribadian atasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepribadian atasan haruslah menjadi cermin bagi para karyawannya agar mereka dapat melihat langsung contoh nyata dari pemimpinnya untuk menjadi seorang yang sukses. Setiap karyawan tentu akan merasa lebih nyaman bekerja dengan pemimpin yang dapat mengendalikan temperamennya. Temperamen yang dimaksud di sini adalah perilaku pemimpin saat berkomunikasi dengan karyawan atau memberikan *feedback* atas performa kerja seseorang. Pemimpin dengan temperamen yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan menjadi lebih berani untuk berinteraksi langsung dengan atasannya. Indikator terakhir dari gaya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah kebiasaan. Perilaku atau hal-hal yang sudah menjadi kebiasaan pemimpin dapat dilihat langsung oleh karyawannya. Seorang pemimpin merupakan cerminan dari semua rekan kerjanya. Dengan demikian, pemimpin dengan kebiasaan yang baik akan lebih dihormati oleh karyawannya dibandingkan dengan yang tidak (Nabawi, 2020). Gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu sifat yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dalam perusahaan, mampu memprediksi perilaku karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya, sehingga memunculkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nazali, 2012).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

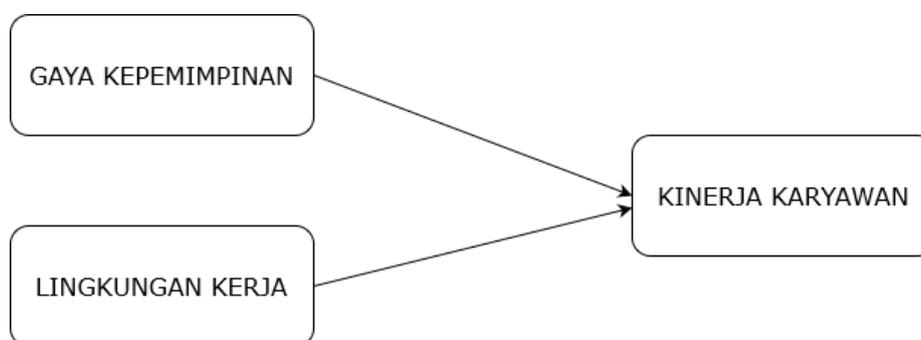
Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis di tempat. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2016), menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2018), menyatakan bahwa

kinerja itu memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi *literature review* baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh rerangka artikel ini seperti di bawah ini.

Gambar 1
Conceptual Framework



Sumber: Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari *conceptual framework*, maka: gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya Disiplin Kerja (Ferawati, 2017); (Mamesah et al., 2016); (Caissar et al., 2022) dan Konflik Kerja (Wakhyuni and Andika, 2019); (Julvia, 2016).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bahwa keduanya sangat memengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Kombinasi dari kedua hal ini dapat memiliki dampak positif dari kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. akan tetapi, penting untuk diingat bahwa hasil ini didasarkan pada teori dan penelitian yang ada. Namun, tidak dapat diterapkan untuk semua situasi. Setiap organisasi memiliki dinamika dan komponen lain yang berbeda yang dapat memengaruhi kinerja pekerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan

penelitian lebih lanjut dan menganalisis secara khusus dalam konteks organisasi yang relevan. Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Menerapkan kepemimpinan transformasional, transaksional, dan demokratis untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Serta Penting sekali untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus agar dapat mengidentifikasi mana saja kah yang harus di perbaiki dan pengambilan tindakan yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." X" Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 91-102.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fadel, M. (2009). Reinventing local government : pengalaman dari daerah. (R. L. Toruan, Ed.). Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.
- Hasibuan 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Airirastirma*, 1(2), 316-325.

- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Jhon, Virgil.2018. CiriPemimpin, GayaKepemimpinan, SituasiKepemimpinan, Dan Iklim Kerja.Jakarta: Yaki
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ningsih, N. A., & Khaerunnisa, L. (2022). Determinasi Produktivitas: Skill, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen Sdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 550-560.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *journal of managementReview*, 4(3), 535- 542. <https://doi.org/http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan: Kepuasan kerja, loyalitas pegawai dan komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467-478.

- Suminar, A. C. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Supriyanto, A. (2015) 'Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja bisnis yang dimediasi oleh biaya dan pemasaran berbasis output', *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2).
- Supriyanto, A. et al. (2021) 'Pemanfaatan Social Media Sebagai Pemasaran Bisnis Di Era Society 5.0', *Janaka: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kewirausahaan Indonesia*, 2(2), pp. 55–65.
- Supriyanto, A. (2022) 'Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange', *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).
- Supriyanto, A. (2022) 'Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis', *El-Hekam*, 7(1), pp. 69–82.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tampubolon, B. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.