



## Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara

### *The influence of leadership style and work environment on the work performance of employees of the North Toraja Regency Agriculture Service*

Amylegi\*, Althon Pongtuluran, Rati Pundissing

Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

#### **Abstrak**

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara, baik secara parsial maupun simultan.

**Desain/metodologi/pendekatan** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dinas tersebut, dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan teknik Slovin. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan observasi. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji koefisien determinasi.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara. Selain itu, lingkungan kerja juga tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja, melainkan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

**Keterbatasan penelitian** – Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen dan dilakukan pada satu instansi pemerintah daerah, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke organisasi atau sektor lain secara luas.

**Implikasi** – Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor lain yang lebih dominan. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait determinan kinerja pegawai.

**Kebaruan** – Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah di Kabupaten Toraja Utara, dengan hasil yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan, yang masih relatif jarang ditemukan dalam penelitian sebelumnya.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

#### **Abstract**

**Purpose** – This study aims to determine and analyze the effect of leadership style and work environment on the performance of employees at the Agricultural Service of North Toraja Regency, both partially and simultaneously.

**Design/methodology/approach** – This study employs a quantitative approach. Primary data were collected through observation, interviews, and the distribution of questionnaires to employees of the Agricultural Service of North Toraja Regency. The research population consisted of all employees of the institution, with the sample size determined using the Slovin sampling technique. Data collection techniques included questionnaires and observation. Data analysis was conducted using research instrument testing, validity

and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, as well as multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was performed using the t-test and the coefficient of determination.

**Findings** – The results indicate that leadership style does not have a direct and significant effect on the performance of employees at the Agricultural Service of North Toraja Regency. In addition, the work environment also does not have a direct and significant effect on employee performance. These findings suggest that improvements in employee performance are not solely determined by leadership style and work environment conditions but may be influenced by other factors beyond the variables examined in this study.

**Research limitations** – This study is limited to the use of two independent variables and was conducted in a single local government institution; therefore, the findings cannot be widely generalized to other organizations or sectors.

**Implications** – Practically, the findings may serve as an evaluation reference for the Agricultural Service of North Toraja Regency in formulating employee performance improvement policies by considering other more dominant factors. Theoretically, this study contributes empirical evidence to the literature on public sector human resource management, particularly regarding the determinants of employee performance.

**Originality** – The originality of this study lies in examining the influence of leadership style and work environment on employee performance within a local government institution in North Toraja Regency, with findings indicating no significant effect, an outcome that remains relatively underexplored in previous studies.

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

#### Histori Artikel:

Diterima: 19 Januari 2025, Direvisi: 3 Februari 2026, Disetujui: 4 Februari 2026, Dipublikasikan: 17 Februari 2026.

#### \*Penulis Korespondensi:

amylegi@gmail.com

#### DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1058>

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan aspek fundamental yang berpengaruh besar terhadap arah, budaya, dan pencapaian tujuan strategis suatu lembaga atau perusahaan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi atau jabatan formal, tetapi lebih pada kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bekerja secara sinergis demi tercapainya visi dan misi organisasi. Di era modern, seorang pemimpin dituntut tidak hanya mengandalkan kekuasaan atau instruksi, tetapi juga harus memiliki kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi yang kuat, empati, serta keterampilan membangun hubungan kerja yang sehat. Tantangan seperti keberagaman generasi dalam tim kerja, tuntutan transparansi, serta tekanan untuk terus berinovasi membuat pemimpin harus bersifat fleksibel dan terus belajar.

Lingkungan kerja yang positif dan kondusif merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Dalam organisasi, produktivitas kerja sangatlah penting, karena memiliki tenaga kerja produktif yang memudahkan pencapaian target, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengembangkan inovasi. Peningkatan produktivitas harus menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia, baik melalui pelatihan, peningkatan kesejahteraan, perbaikan sistem kerja, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kinerja pegawai.

Objek penelitian dalam studi ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana

pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai tersebut. Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Toraja Utara menunjukkan dinamika yang menarik untuk diteliti. Dalam observasi awal dan laporan internal, terdapat indikasi bahwa kinerja sebagian pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian target program kerja yang kurang maksimal, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif dan motivasi kerja pada sebagian staf.

Fenomena inilah yang menjadi dasar penting bagi peneliti untuk menelusuri sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai, serta untuk memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2023), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika mencoba memengaruhi orang lain. Sementara itu, Hersey dan Blanchard (2023) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kombinasi antara perilaku tugas dan hubungan yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan sangat beragam dan sering kali dipengaruhi oleh situasi, karakteristik bawahan, serta tujuan organisasi.

Menurut Mardiana (Budianto, 2015), “Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimasi prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut S.P. Hasibuan (2022), produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan hasil yang maksimal. Produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi proses kerja.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Data yang diperoleh berasal dari data primer yang diambil dengan menyebarkan kuesioner kepada 92 pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara. Dalam penelitian ini, populasi adalah pegawai Dinas Pertanian. Sampel diambil dengan teknik *Slovin*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni penelitian menggunakan metode kuesioner, observasi, dan penelitian pustaka. Teknik analisis data menggunakan Uji Instrument Penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis Parsial (Uji *t*), Uji Simultan (Uji *F*), dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini mengambil data dari 92 orang pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara. Berikut dijabarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Diketahui bahwa rata-rata pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara paling banyak berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 61 orang atau 51%, dan laki-laki sebanyak 59 orang atau 49%.

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1	0,439	0,202	Valid
	X2	0,367	0,202	Valid
	X3	0,688	0,202	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X4	0,447	0,202	Valid
	X5	0,441	0,202	Valid
	X6	0,613	0,202	Valid
	X7	0,305	0,202	Valid
	X8	0,454	0,202	Valid
	X9	0,306	0,202	Valid
	X10	0,580	0,202	Valid
	X11	0,345	0,202	Valid
	X12	0,605	0,202	Valid
	X13	0,558	0,202	Valid
	X14	0,418	0,202	Valid
	X15	0,516	0,202	Valid
	X1	0,418	0,202	Valid
	X2	0,757	0,202	Valid
	X3	0,709	0,202	Valid
	X4	0,488	0,202	Valid
	X5	0,526	0,202	Valid
Lingkungan (X <sub>2</sub> )	X6	0,367	0,202	Valid
	X7	0,592	0,202	Valid
	X8	0,404	0,202	Valid
	X9	0,395	0,202	Valid
	X10	0,438	0,202	Valid
	X11	0,409	0,202	Valid
	X12	0,303	0,202	Valid
	Y1	0,411	0,202	Valid
	Y2	0,392	0,202	Valid
	Y3	0,667	0,202	Valid
	Y4	0,419	0,202	Valid
	Y5	0,456	0,202	Valid
	Y6	0,566	0,202	Valid
	Y7	0,317	0,202	Valid
Kinerja (Y)	Y8	0,413	0,202	Valid
	Y9	0,450	0,202	Valid
	Y10	0,601	0,202	Valid
	Y11	0,352	0,202	Valid
	Y12	0,645	0,202	Valid
	Y13	0,662	0,202	Valid
	Y14	0,552	0,202	Valid
	Y15	0,517	0,202	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel = 0,202

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,770	Reliabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,703	Reliabel
Kinerja (Y)	0,781	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

### Analisis regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	62.432	8.756		7.130	.000		
Kepemimpinan	-.194	.118	-.182	-1.652	.102	.883	1.132
Lingkungan	.279	.161	.191	1.733	.086	.883	1.132

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 62,432 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 62,432.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,194, yang berarti jika nilai lingkungan kerja naik satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,194. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja mengalami penurunan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,194.
3. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,279, yang berarti jika kepemimpinan naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,279. Sebaliknya, apabila kepemimpinan mengalami penurunan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,279.

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil output Tabel 3 di atas didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  1,652 < 1,987, maka ( $H_0$ ) diterima. Jadi dapat diputuskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  1,733 < 1,987, maka ( $H_0$ ) diterima. Jadi dapat diputuskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90.376	2	45.188	2.139	.124 <sup>b</sup>
Residual	1880.527	89	21.130		
Total	1970.902	91			

- a. Dependent Variable: KINERJA  
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas,  $F_{hitung} 2,139 < F_{tabel} 3,099$  dan  $sig 0,145 > 0,05$ . Dapat diputuskan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ( $H_0$ ) diterima.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.214 <sup>a</sup>	.046	.024	4.597

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada Tabel 4.10 di atas, diperoleh R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,46, yang artinya pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kinerja ( $Y$ ) sebesar 4,6% dan sisanya 5,4% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Nilai signifikansi untuk Kepemimpinan dengan  $t$  hitung sebesar 0,279 yang lebih kecil dari  $t$  tabel 1,987. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian. Kepemimpinan yang efektif terlihat dari kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai. Berdasarkan hasil survei, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan berada dalam kategori “sangat baik”.

#### 2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,194 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji  $t$ , nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,086 ( $> 0,05$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 1,733$  yang lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar 1,987. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung bahwa, menurut Sidiq Sedayu (2021), lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan rutinitas sehari-hari mereka, serta semua hal yang memengaruhi cara mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Pentingnya lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kerja tim, dan menjaga kesehatan mental dan fisik.

#### 3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Dinas Pertanian. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja kondusif dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan sinergi positif yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dari hasil survei, rata-rata tanggapan responden terhadap kedua variabel ini berada pada kategori “sangat baik”. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti pencahayaan

yang memadai, kebisingan yang minimal, dan tata warna yang nyaman, memberikan suasana kerja yang optimal.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Pertanian. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian.

## Keterbatasan

Penelitian ini telah memberikan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian. Namun, seperti halnya penelitian ini, terdapat beberapa aspek yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

## Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan saran sebagai berikut: 1) Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu kepemimpinan dan lingkungan. Padahal, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan pegawai. 2) Sampel dalam penelitian ini hanya melibatkan pegawai Dinas Pertanian, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara luas ke industri lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Alfath, R. S., & Sinaga. (2023). Pengaruh kompensasi dan reward terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan. *Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara*.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Basir, Z. P., & Anzhari, A. M. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera. [Sumber perlu dilengkapi].
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Fitha, R. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.13941>

- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2023). *Management of organizational behavior*. Pearson.
- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kriyantono, R. (2021). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif: Disertai contoh praktis skripsi, tesis, dan disertasi riset media, public relations, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran*. Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75.
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47–59. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339.
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427–1442.
- Robbins, S. P. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sarungallo, R. E., Pongtuluran, A. K., & Marampa, A. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Toraja Utara. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 45–58. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.4986>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT. Refika Aditama.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sidiq Sedayu. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 3(2), 45–55.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1050–1059.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi penelitian*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantri, P. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 188–197. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.221>
- Triyono. (2018). *Teknik sampling dalam penelitian*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19674.24003>