

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen)**

**Mustika Dwi Praptiwi**

**mustikadpraptiwi33@gmail.com**

**Susi Widjajani, S.E., M.Si.**

**Fitri Rahmawati, S.E., M.M.**

**Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari hasil kerjanya, karena kinerja yang baik seorang karyawan harus mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan (2) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan non pemimpin yang berjumlah 86 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

**A. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan

manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif, maka perusahaan dapat berjalan efektif.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari hasil kerjanya, karena kinerja yang baik seseorang karyawan harus mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Agar dapat mengarah pada hasil kinerja yang baik, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, karena manusia bisa menjadi persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja (Rasyid, 2017:240).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Menurut Kasmir (2018:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Kasmir, (2018:191), Afandi, (2018:87)). Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2018:191).

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja (Kasmir, 2018:192). Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar

lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2018:192).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Bahri (2018) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kinerja, menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Suatu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga mampu memancing karyawan untuk bekerja dengan baik. Jika karyawan bekerja dengan baik, maka ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bumi Sentosa Kebumen merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki tugas pelayanan air bersih. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bumi Sentosa Kebumen terletak di Jalan Arungbinang No.12, Kawedusan, Kec. Kebumen, Kab. Kebumen. Salah satu tujuan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen adalah untuk memenuhi air bersih yang memenuhi syarat-syarat kesehatan bagi masyarakat di daerah.

Berdasarkan informasi pada saat melakukan observasi di PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen bahwa masih terdapat karyawan yang tingkat kinerjanya kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari pekerjaan lapangan yang seringkali mengalami kendala dalam hal perbaikan, sehingga tidak selesai sesuai dengan target penyelesaian. Dalam hal ini, waktu yang diberikan kurang efektif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Permasalahan terkait kepemimpinan yaitu kurangnya pengawasan langsung dan interaksi yang terjalin antara atasan langsung dengan karyawan. Hal ini membuat kepemimpinan yang dijalankan kurang optimal.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja di PDAM Tirta Bumi Sentosa memiliki lingkungan kerja cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lain sehingga

menghambat pergerakan karyawan. Selain itu, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis disebabkan karena masalah pribadi.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen ?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

#### **b. Kepemimpinan**

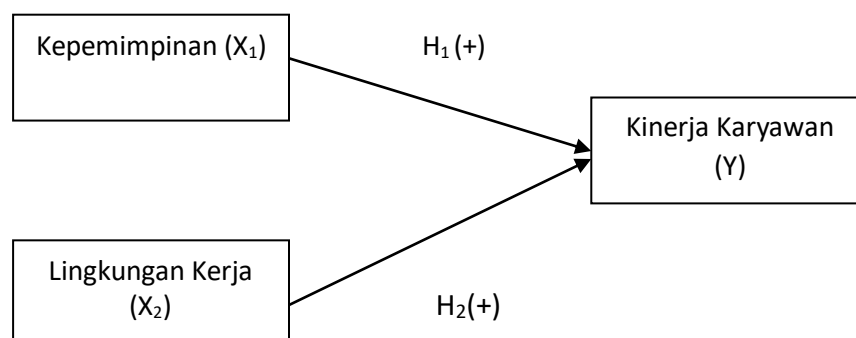
Pemimpin (*leader = head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. *Leader* adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Sedangkan *head* adalah seorang pemimpin yang dalam melaksanakan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan (*power*) yang dimilikinya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018:169-170).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran (Afandi, 2018:103). Menurut Kasmir (2018:191) kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Robbins (2016:249) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Thoah (2011:9) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

### c. Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2018:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Menurut Nitisemito (2018:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

→ Secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:191) kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk menggerakkan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2018:191).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Septiana, dkk (2018), Hasibuan dan Bahri (2018), Kustrianingsih, dkk (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:192) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mempengaruhinya dalam bekerja (Kasmir, 2018:192).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Bahri (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rasyid (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Variabel Dependen Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. indikator-indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) yaitu : kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

#### **b. Variabel Independen Kepemimpinan**

Menurut Afandi (2018:103) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Afandi (2018:116-117) yaitu : Dimensi karakteristik kepemimpinan, dengan indikator : Kematangan spiritual, sosial dan fisik, Menunjukkan keteladanan, Dapat memecahkan masalah dengan kreatif, Memiliki kejujuran, dan Mempunyai ketrampilan berkomunikasi. Dimensi efektif, dengan indikator : memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin, tanggung jawab, Disiplin, mempunyai banyak relasi, cepat mengambil keputusan, dan ketegasan.

#### **c. Variabel Independen Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:69) yaitu: Lingkungan Kerja Fisik, meliputi : fasilitas tempat kerja, penerangan, suhu udara, suara bising, tata warna, ruang gerak, keamanan tempat kerja. Lingkungan Kerja Psikis, meliputi : hubungan karyawan.

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2009:146) validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya variabel yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* (*pearson correlation*) melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja (Y) memiliki nilai *person correlation* lebih dari 0,3, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen terbukti valid, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner (instrumen) tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2009:149) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Kuesioner disebut reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46). Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen terbukti reliabel, yang artinya instrumen dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, jadi dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda, dengan hasil sebagai berikut :



**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Nilai (Sig)	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,339	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,481	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2020)

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

**2. Pembahasan**

a.  **$H_1$  : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian bernilai positif dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,339 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

Adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen dapat dilihat dari toleransi dalam

beragama yang baik kepada karyawan, memiliki hubungan interaksi yang baik kepada karyawan, memiliki kedewasaan dan kecakapan dalam memimpin, mampu memecahkan masalah dengan kreatif, memiliki sikap keteladanan dalam bekerja yaitu ditunjukkan dengan kepribadian yang baik dan ramah terhadap karyawan, dan memiliki ketrampilan berkomunikasi dengan baik, menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat menjadi contoh bagi karyawan serta memiliki sikap tegas dalam menentukan keputusan. Semakin baik tingkat kualitas kepemimpinan seseorang pemimpin pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen dalam memberikan arahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan semakin berpengaruh terhadap tingkat kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018), Septiana, dkk (2018), Hasibuan dan Bahri (2018) dan Kustrianingsih, dkk (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian bernilai positif dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,481 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H<sub>2</sub>) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

Adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen dapat dilihat dari fasilitas yang cukup lengkap dan memadai seperti peralatan kerja yang cukup lengkap, lingkungan yang bersih, toilet, tempat ibadah, serta tempat parkir yang luas. Adanya fasilitas yang memadai membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, penerangan dan penataan lampu ruangan yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan akan memperlancar aktivitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Ruang kerja yang luas membuat karyawan leluasa dalam bergerak,

sehingga tidak menghambat aktivitas dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan akan membuat karyawan nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja serta hubungan karyawan yang harmonis akan memperlancar pekerjaan karyawan. Semakin nyaman kondisi lingkungan kerja PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Bahri (2018) dan Rasyid (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## G. KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zafana Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S., dan Bahri Syaiful. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 71-80.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kustrianingsih, Rini Maria. Minarsih, Magdalena Maria. Hasiolan, BudiLeonardo. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang: Universitas Pandanaran Semarang. *Journal of Management*, 2, Maret 2016.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex S. 2018. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Rasyid, Muhammad. 2017. Analisis Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Medan Sugar Industri : STIE Al Hikmah Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, Volume 6, Desember 2017.
- Robbins, Stephen P., Judge, T. 2016. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta : SalembaEmpat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Septiana, A. Harini, S. Sudarjati. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Universitas Djuanda Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, Volume 9, April 2018.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers
- Widoyoko, Putro, Eko, S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Yulinda., dan Rozzyana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Politeknik Negeri Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, Volume 2, hlm 26-40.