

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI BARA PERDANA (IBP) TABA PENANJUNG BENGKULU TENGAH**

Arnoldi<sup>(1)</sup>Sri Ekowati<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[sriekowati@umb.ac.id](mailto:sriekowati@umb.ac.id)

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at Pt Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Central Bengkulu, either partially or simultaneously. The sample in this study was 85 respondents, the data collection method used was Total Sampling. Data collection techniques with observation and questionnaires, data analysis techniques with multiple linear regression.

The tcount for the Leadership Style Variable for the Leadership Style variable is 9,305 which means that there is a positive influence between Leadership Style on Employee Performance at PT Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah. Work Environment Variable The tcount value for the Work Environment variable is 2,342, which means there is a positive influence between the Work Environment and the Decision to Visit PT Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah.

Based on the results of calculations using SPSS, the F test was used to test the coefficients as a whole by using a significant level of 0.05 to obtain a Fsig of 0.000 while the calculated F value was 49,241, this indicates that Ho is rejected and Ha is accepted, thus the overall influence variable namely Leadership Style and Work Environment have a significant and positive influence on Employee Performance at PT Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah.

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

### **PENDAHULUAN**

Pada setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang telah disusun oleh pimpinan. Potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan salah satu modal penting dan juga pemegang peranan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan, umumnya banyak perusahaan yang memiliki masalah dan kebanyakan masalah tersebut berhubungan dengan sumber daya manusianya apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya. Karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan sumber daya lainnya. Untuk mencapai target perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam beberapa hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, dan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Effendy A.A (2018), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang

dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat. Sedangkan Mangkunegara, (2012:9) mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan, (2006), bahwa kinerja adalah hasil akhir dari tugas yang dikerjakannya, dasar dari kinerja itu adalah atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan maka perlu bimbingan dari seorang pemimpin perusahaan.

Menurut Brahmasari & Suprayetno, (2009), istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen, sehingga istilah ini sering disalah persepsikan. manajemen menangani banyak kegiatan dalam organisasi. manajemen merupakan proses kegiatan –kegiatan dan sumber daya sumber daya organisasi yang dikelola dengan baik untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hasibuan (2018), bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan akan berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target suatu perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dikabarkan. Menurut Sihombing (2004), lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Haryono (2018:116), lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu dan karyawan berada dan beraktivitas.

Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pemimpin organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan Kinerja Karyawankaryawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal jika dalam lingkungan kerja mereka terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dan beban yang diberikan guna meningkatkan nilai positif bagi perusahaan. Setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik. Untuk mencapai tujuannya diperlukan banyak usaha dan cara yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi moodnya sehingga kinerja pun bisa bisa tidak stabil.

PT. Inti Bara Perdana adalah salah satu perusahaan di Bengkulu Tengah yang bergerak di bidang pertambangan batu bara. PT. Inti Bara Perdana adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan batu bara yang didirikan pada tanggal 2 februari 2004 sesuai dengan akta perusahaan yang disahkan. PT Inti Bara Perdana melakukan pertambangan batu bara di Kabupaten Bengkulu Tengah tepatnya di Bukit Sunur Kecamatan Taba Penajung. Perusahaan PT. Inti Bara Perdana memperkerjakan masyarakat lokal dan masyarakat di Kabupaten sekitar untuk melakukan pengeboran batu bara.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan, PT Inti Bara Perdana selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini bisa dilihat dari karyawan pada PT inti bara perdana selalu disiplin dalam bekerja, hal tersebut tidak terlepas dari motivasi dari seorang pemimpin pada PT inti bara perdana, Lingkungan kerja pada PT inti bara perdana yang juga sudah memadai, seperti pencahayaan yang sudah sangat memungkinkan untuk para karyawan yang bekerja pada malam, hal tersebut berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan

meningkat tentunya akan lebih mudah untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh PT inti bara perdana.

Dari hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah dimana menurut bapak Bambang selaku pimpinan pada PT Inti Bara Perdana bahwa kinerja pada PT Inti Bara Perdana sudah baik dan memuaskan, namun hal tersebut tidak terlepas dari berbagai masalah yang terdapat pada PT Inti Bara Perdana, hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang menyatakan bahwa ada hal yang membuat kinerja mereka tidak maksimal. Menurut bapak Rio dan Bapak Iskandar, pimpinan pada PT Inti Bara Perdana kurang bijaksana dalam mendengar masukan yang diberikan oleh para karyawan yang membuat karyawan merasa kurang diperhatikan sehingga membuat kinerja karyawan kurang maksimal. Namun menurut bapak Rico dan bapak Riski yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja pada PT Inti Bara Perdana yang tidak sehat dikarenakan lingkungannya yang berdebu, hal tersebut tentunya membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, dan bersampak pada kinerja karyawan, sehingga terhambatnya PT inti bara perdana dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Hal ini juga membuat banyak karyawan merasa tertekan namun harus tetap bertahan mengingat saat ini perekonomian yang sedang sulit, sehingga dengan adanya hal tersebut maka berdampak pada kinerja karyawan yang menyebabkan terhambatnya untuk mencapai sasaran target yang sudah ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah”.

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarikesimpulannya. Menurut Suharsimi Arikunto (1998) bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah yang berjumlah sebanyak 85 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (arikunto, 2002). Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik “total sampling” yaitu dengan pengambilan sampel secara keseluruhan, dimana setiap anggota populasi terpilih menjadi sampel. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inti Bara Perdana (IBP) sebanyak 85 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2013), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan jumlah kuisisioner yang akan di sebarakan sebanyak 85 kuisisioner.

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur jawaban, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel-variabel yang akan diuji dan pada setiap jawaban akan diberi skor.

**Tabel 1**  
Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013).

Pada bagian ini akan disajikan data mengenai nilai skor jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner masing-masing variabel penelitian yaitu Digital Marketing (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Keputusan Pembelian (Y) Pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah

Kemudian untuk uji skorsing pada data dan informasi dengan cara memberi skor pada data dan informasi yang di analisis dan kemudian dihitung komulatif yang akhirnya dapat dihitung rata-rata persentasenya. Hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan kesimpulan yang dapat memberikan arahan terhadap

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalah suatu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, nantinya data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian.

### **Analisis Deskriptif**

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapa responden terhadap kuisioner yang disebarkan kepada responden. Dari jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarakan pada nilai-nilai skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus berikut ini :

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N} \quad \text{Sugiyono (2010).}$$

Dimana:

$\bar{X}$  = Angka Rata-rata

$\sum x$  = Jumlah Responden

N = Nilai Responden

Selanjutnya dihitung juga skala interval jawaban responden yang bertujuan untuk memudahkan interperensi hasil dengan rumus (Sugiyono, 2010).

$$\text{Skala interval} = \frac{U-L}{k} \quad (\text{sugiyono, 2010})$$

Dimana:

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus di atas maka skala interval yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

Dik :

Skor jawaban tertinggi (U) = 5

Skor jawaban terendah (L) = 1

Jumlah kelas interval (K) = 5

Skala interval =  $\frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$

Maka diperoleh :  $(5-1)/5 = 0,80$ .

**Tabel 2**  
Interval Penilaian Variabel Penelitian

No	Interval	Kriteria Penelitian
1	1.00-1.79	Sangat Tidak Baik
2	1.80-2.59	Tidak Baik
3	2.60-3.39	Netral
4	3.40-4.19	Baik
5	4.20-5.00	Sangat Baik

Sugiyono (2013).

### Analisis Secara Inferensial

Analisis inferensial menurut sugiyono (2018), yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam uji analisis inferensial ini peneliti menggunakan *spss16*.

### Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Penggunaan metode pengumpulan data dengan kuesioner, maka kesungguhan responden mengisi kuesioner merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Data yang telah terkumpul diuji dengan bantuan program SPSS. Adapun uji instrumen yang dimaksud adalah menguji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada sampel sementara 20 orang responden diluar sampel penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Ratu Samban Mining (RSM). Pengujian instrumen pada sampel sementara dilakukan sebelum dilakukannya penelitian.

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Artinya mengukur sejauh mana ketepatan pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Lebih lanjut Sugiyono (2013), berpendapat bahwa validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ( $r > 0,3$ ), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

**Tabel 3**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0.780	0.396	Valid
	2	0.624	0.396	Valid
	3	0.562	0.396	Valid
	4	0.756	0.396	Valid
	5	0.509	0.396	Valid
	6	0.690	0.396	Valid
Lingkungan Kerja	1	0.550	0.396	Valid
	2	0.760	0.396	Valid
	3	0.828	0.396	Valid
	4	0.567	0.396	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.739	0.396	Valid
	2	0.679	0.396	Valid
	3	0.705	0.396	Valid
	4	0.681	0.396	Valid
	5	0.605	0.396	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian dapat dinyatakan semua item instrumen dapat di jadikan instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-reset (*stability*), *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. (Sugiyono, 2013).

$$rI = \left\{ \frac{K}{(K-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{at^2} \right\} \text{ (Sugiyono, 2013)}$$

Keterangan :

- rI = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyak butir pernyataan atau banyak soal
- $\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varian butir
- At<sup>2</sup> = Jumlah varian total

Sebuah data dapat dikatakan reliable, apabila reliabilitas > 0,60 maka data disebut dikatakan reliable (Ghozali, 2005).

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	6	0.723	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	4	0.693	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0.706	0.60	Reliabel

Dari tabel 3.4 di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dengan demikian semua item instrumen dapat di jadikan instrumen penelitian.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel atau lebih variabel sebagai faktor prediktor, sebagaimana dikutip dari Sugiyono, (2013).Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i \text{ Sugiyono, (2013).}$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

x<sub>1</sub>x<sub>2</sub> = Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan dan Work Environment)

e<sub>i</sub> = error

Namun untuk memudahkan analisis regresi ganda maka peneliti menggunakan program SPSS dalam pengolahan data.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi linier *ordinary least square* terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik nonparametik *Kolmogorov-Smirnov*. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. (Ghozali, 2011).

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi

korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor*(VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* = 0,10 atau sama dengan nilai VIF = 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama ada semua pengamatan di dalam model regresi dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyanto,2010). Pengambilan keputusan yaitu dengan cara:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari output regresi titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkahnya adalah:

$$t = \frac{bi}{Sbi} \text{ (Sugiyono, 2010)}$$

Keterangan :

- $t$  = nilai  $t$  hitung  
 $bi$  = koefisien regresi  
 $Sbi$  = Standar Error

#### 1. Kriteria Pengujian

- H0: apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  H0 diterima Ha ditolak maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha: apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  H0 ditolak Ha diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model penelitian mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Adapun langkah-langkahnya adalah:



$$f \text{ test} = \frac{R^2/(K-1)}{(1-R^2)/(N-K)} \quad \text{Sugiyono (2013).}$$

### Kriteria Pengujian

- H0: apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  H0 diterima Ha ditolak maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha: apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  H0 ditolak Ha diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2006).

## HASIL PENELITIAN

### Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Tanggapan responden variabel Gaya Kepemimpinan adalah dengan nilai rata-rata sebesar 3.46 dengan kategori baik, berarti bahwa, pemimpin mengambil keputusan sesuai dengan kondisi, perhatian dengan bawahan dengan cara memberi semangat kerja dan penghargaan, memberi instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami, serta bertanggung jawab atas masalah yang diperbuat, namun ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa pemimpin pada PT inti bara perdana kurang menguasai kemampuan dalam mengatur bawahan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman.

Dari masalah di atas disarankan pemimpin pada PT inti bara perdana (IBP) harus meningkatkan kemampuannya dalam mengatur bawahan, supaya meningkatnya kinerja karyawan pada PT inti bara perdana (IPB).

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Tanggapan responden variabel Lingkungan Kerja adalah dengan nilai rata sebesar 3.99 dengan kategori baik, yang berarti bahwa suasana kerja yang nyaman, hubungan kekeluargaan dan kerjasama antar karyawan terjalin sangat baik, serta komunikasi dengan pemimpin terjalin dengan baik, namun ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa perlengkapan kerja pada PT inti bara perdana kurang memadai.

Dari masalah di atas disarankan perusahaan harus melengkapi atau perlengkapan kerja pada PT inti bara perdana sesuai dengan keinginan karyawan, supaya meningkatnya kinerja karyawan pada PT inti bara perdana (IPB).

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan Variabel Kinerja Karyawan, mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.69 dengan kategori baik. Ini berarti pekerjaan dilakukan sesuai standar yang telah ditentukan, selalu masuk kerja tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan. Namun ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa belum mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi. Banyak hal yang menyebabkan kerja karyawan kurang rapi dan teliti, bisa karena gaya kepemimpinan yang belum pas dan bisa juga karena terkendala oleh perlengkapan kerja yang kurang memadai.

Dari masalah diatas sebaiknya untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik lagi, maka pimpinan harus memperhatikan gaya kepemimpinannya dan perlengkapan kerja yang ada. Apakah sudah terpenuhi sesuai keinginan karyawan atau belum. Sehingga nantinya akan jadi bahan evaluasi kerja, supaya meningkatnya kinerja karyawan pada PT inti bara perdana (IBP)

### Hasil Analisis Data

Berikut ini dapat dilihat hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga peneliti bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah. Maka hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini :

**Tabel 4.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.344	1.945		2.233	.028
	Gaya_kepemimpinan	.517	.056	.697	9.305	.000
	Lingkungan_Kerja	.246	.105	.176	2.342	.022

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.344 + 0.517 (X_1) + 0.246(X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 4.344 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 4.344 apabila variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol.

2. Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0.517 mempunyai makna jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan(Y) akan naik sebesar 0.517 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0.246 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan(Y) akan naik sebesar 0.246 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dianggap tetap.

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

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 16 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut

**Tabel 5.**  
Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.535	2.562

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0.739, ini menandakan bahwa hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja adalah kuat dan signifikan. Dan koefisien determinasi (R square)  $R^2=0.546$  dimana nilai koefisien determinasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah sebesar 54.6% sedangkan sisanya 45.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menarik jawaban dari hipotesis sementara, sehingga bisa diambil kesimpulan pada pengujian yang telah dilakukan.

#### Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 6.**  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.344	1.945		2.233	.028
Gaya_kepemimpinan	.517	.056	.697	9.305	.000
Lingkungan_Kerja	.246	.105	.176	2.342	.022

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diatas diketahui nilai  $t_{sig}$  untuk :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) untuk menarik kesimpulan hipotesis peneliti menggunakan rumus ( $df = n-k$ ). Maka hasilnya adalah  $df = 85-2= 83$  dengan tingkat signifikansi 0.05%. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9.305 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 1.663. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah.

2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) untuk menarik kesimpulan hipotesis peneliti menggunakan rumus ( $df = n-k$ ). Maka hasilnya adalah  $df = 85-2= 83$  dengan tingkat signifikansi 0.05%. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.342 dan diketahui nilai  $t_{tabel}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 1.663. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, mempunyai arti bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah

## Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

**Tabel 7.**  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646.551	2	323.276	49.241	.000 <sup>a</sup>
	Residual	538.343	82	6.565		
	Total	1184.894	84			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas, variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) untuk mengetahui kesimpulan hipotesis apakah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak peneliti menggunakan rumus ( $df = n-k-1$ ). Maka dapat dijabarkan  $df = 85-2-1=82$  dengan tingkat signifikansi 0.05%,. maka diketahui nilai  $F_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 49.241 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.108 Dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah dari jawaban kuisisioner yang telah dijawab oleh karyawan dengan jumlah 85 responden pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah.

Dari hasil tanggapan karyawan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), rata rata keseluruhan penilaian karyawan adalah 3.46 dengan kategori baik. Hal itu menunjukkan bahwa cara pemimpin memberikan instruksi dan mengambil keputusan pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) sudah diterima dengan baik oleh karyawan pada PT inti bara perdana (IBP). Dari Hasil

tanggapan karyawan terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) rata rata keseluruhan penilaian karyawan adalah 3.99 termasuk dalam kategori baik.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT inti bara perdana (IBP) sudah sesuai dengan keinginan karyawan dan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kemudian dari hasil tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai rata rata 3.69 termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan pada PT Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penanjung Bengkulu Tengah telah melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan dan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan demi mencapai tujuan perusahaan.

Selain untuk melihat tanggapan karyawan terhadap masing-masing item pernyataan yang ada pada variabel penelitian, pembahasan juga dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang ada pada rumusan masalah atau untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT inti bara perdana (IBP) Bengkulu Tengah, hal itu berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin diterima dengan baik oleh karyawan maka dipersepsikan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya, jika tidak diterima dengan baik maka gaya kepemimpinan dipersepsikan buruk atau bisa dikatakan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Semakin baik gaya kepemimpinan yang dipakai maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT inti bara perdana (IPB), karena gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Pemimpin pada PT inti bara perdana (IPB) harus memakai gaya kepemimpinan yang baik agar kinerja karyawan bisa meningkat. Gaya kepemimpinan yang baik bisa tercipta apabila pemimpin memahami faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia (2017) mahasiswa UIN Raden Intan Lampung. Dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin perusahaan atau suatu organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang di pimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi.

Gaya Kepemimpinan yang baik akan menciptakan Kinerja Karyawan yang baik pula. Pemimpin yang tidak otoriter dalam memimpin perusahaan akan sangat disegani oleh banyak karyawan sehingga apa yang telah ditetapkan akan mudah dicapai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT inti bara perdana (IPB) Bengkulu Tengah, hal ini, hal itu berarti bahwa lingkungan kerja pada PT inti bara perdana (IBP) sudah sesuai dengan keinginan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman merupakan sesuatu yang sangat penting bagi kinerja karyawan, kinerja karyawan bisa meningkat apabila harapannya terhadap lingkungan kerja bisa terpenuhi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad (2022). Di dalam penelitiannya dikemukakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan

berdampak pada hasil kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman adalah lengkapnya fasilitas kerja, adanya rasa saling peduli antara sesama rekan kerja dan perhatian dari pimpinan perusahaan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT inti bara perdana (IPB) Bengkulu Tengah, hal itu berarti bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT inti bara perdana (IBP) Bengkulu Tengah sudah sesuai dengan keinginan karyawan karena pemimpin memberikan instruksi dan mengambil keputusan diterima dengan baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan merupakan peran penting dalam mencapai kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang bisa mengatur bawahan dengan baik maka hasil kinerja karyawan juga akan semakin baik. Begitu juga dengan lingkungan Kerja yang sesuai dengan harapan karyawan juga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, terpenuhinya fasilitas kerja yang diinginkan dan rasa perhatian dari atasan akan membuat kinerja karyawan akan semakin baik dan langkah lebih muda dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar  $t_{sig} 0.022 > 0.05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penajung Bengkulu Tengah.
2. Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar  $0.000 > 0.05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, mempunyai arti bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penajung Bengkulu Tengah.
3. Hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar  $0.000 > 0.05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada PT. Inti Bara Perdana (IBP) Taba Penajung Bengkulu Tengah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.

- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal of Economic and Business*, 2(1), 52–61.
- Khasanah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>
- Manampiring, Magdalena, A., Nelwan, S., O., Uhing, & Yantje. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero. *Emba*, 9(3), 1277–1285.
- Musfiroh, M. F. S., Hinawati, T., & Swasti, D. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 9(2), 151–159. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v9i2.2612>
- Onsardi, F. R., Fintariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Onsardi, O., & Fintariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.

- Putra, F. A., & Mayowan, M. A. M. Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 10.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 86301.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.