

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEMBANGUNAN JAYA ANCOL, TBK UNIT OCEAN DREAM SAMUDRA

Muhamad Rizal Efendi¹⁾; Lisnatiawati Lisnatiawati²⁾

¹⁾ Korespondensi: muhammadrizal@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana

²⁾ lisnatiawati@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:

Leadership Style;
Training;
Work Environment;
Employee Performance.

Article History:

Received : 2020-10-09
Revised : 2020-10-11
Accepted : 2020-10-14

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001>

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, training and work environment on the performance of employees of PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk Ocean Dream Samudra Unit. The population in this study is Employees of PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk Ocean Dream Samudra Unit. The sample used was 118 respondents. The sample withdrawal method uses Nonprobability Sampling. Data collection methods using survey methods, the research instrument is a questionnaire. The data analysis method uses SPSS 23. The results of this study indicate that the leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Training has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on the performance of Ocean Dream Samudra employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk Unit Ocean Dream Samudra. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk Unit Ocean Dream Samudra. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 118 responden. Metode penarikan sampel menggunakan Nonprobability Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit Ocean Dream Samudra.

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

PENDAHULUAN

PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha properti dan pengembangan kawasan wisata terpadu yang mempunyai visi untuk menjadi perusahaan pengembang properti dengan kawasan wisata terpadu, terbesar dan terbaik di Asia Tenggara yang memiliki jaringan sentra rekreasi terluas.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penting bagi kemajuan.

Tabel 1. Data Pengunjung PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk

Bulan	Total Pengunjung 2017	Total Pengunjung 2018	Selisih
Januari	67.145	66.599	-546
Februari	57.220	88.074	30.854
Maret	165.820	152.529	-13.291
April	109.898	100.448	-9.450
Mei	88.395	50.540	-37.855
Juni	37.343	44.817	7.474
Juli	40.214	48.862	8.648
Agustus	25.494	49.175	23.681
September	37.178	43.850	6.672
Oktober	93.073	78.621	-14.452
November	123.431	102.711	-20.720

Sumber: Ocean Dream Samudra Ancol

Berdasarkan tabel 1. diatas pada tahun 2018 periode bulan januari hingga november total pengunjung unit Ocean Dream Samudra pada bulan januari, maret, april, mei, oktober dan november total pengujung di unit Ocean Dream Samudra tidak dapat melampaui total pengunjung di tahun 2017 pada bulan yang sama yaitu bulan januari, maret, april, mei, oktober dan november, hal ini menandakan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk Unit Ocean Dream Samudra di tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2017.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2013), Mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengolahan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Thoha (2013) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

METODE

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independent (Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) di PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk Unit Ocean Dream Samudra.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2013). Likert menggunakan skala ordinal yang untuk mengurutkan data dari tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiyono (2013).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah 118 Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol. Tbk Unit Ocean Dream Samudra.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka sampel yang diteliti sebanyak 118 karyawan Pembangunan Jaya Ancol. Tbk Unit Ocean Dream Samudra.

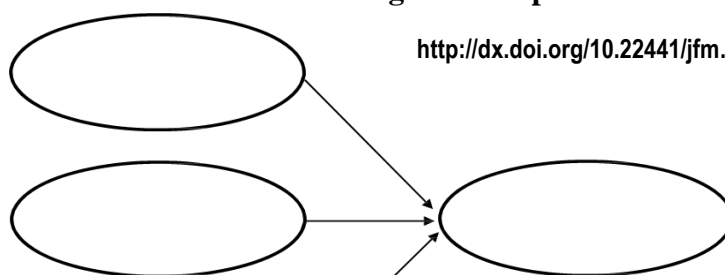
Metode Pengumpulan Data

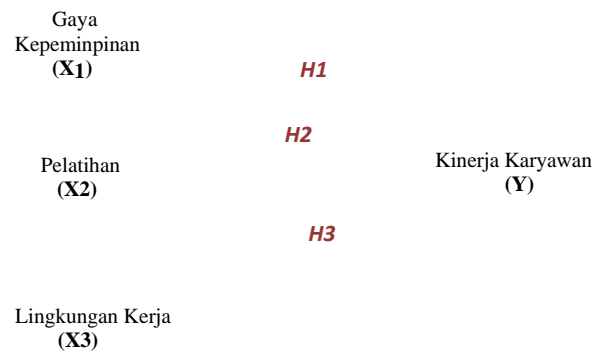
Kuesioner (Angket) dan data primer. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknis penelitian disebut responden. Sumber data primer yang diperoleh dari penelitian ini adalah melalui responden karyawan Ocean Dream Samudra Ancol dengan menggunakan metode kuesioner.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan pada kajian teori dan hasil riset terdahulu, maka peneliti dapat menguraikan kerangka pemikiran secara logis, mengalir dari masalah penelitian, teori yang dipakai dan hubungan antara variabel yang merupakan cerminan data/fenomena yang diteliti, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar 1. Rerangka Konseptual





HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian adalah karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk Unit Ocean Dream Samudra yang berjumlah 118 orang. Sebagai analisis awal akan terlebih dahulu dilakukan tinjauan mengenai data karakteristik responden. Penyajian data mengenai karakteristik responden di sajikan sebagai berikut :

Tabel 2 . Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Kode	r Hitung	r-Tabel	Keterangan
GK1	0,575	0,1809	Valid
GK2	0,421	0,1809	Valid
GK3	0,750	0,1809	Valid
GK4	0,779	0,1809	Valid
GK5	0,726	0,1809	Valid
GK6	0,591	0,1809	Valid
GK7	0,704	0,1809	Valid
GK8	0,723	0,1809	Valid
GK9	0,719	0,1809	Valid

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Kode	r Hitung	r-Tabel	Keterangan
PLT1	0,762	0,1809	Valid
PLT2	0,698	0,1809	Valid
PLT3	0,822	0,1809	Valid
PLT4	0,785	0,1809	Valid
PLT5	0,849	0,1809	Valid
PLT6	0,760	0,1809	Valid
PLT7	0,811	0,1809	Valid
PLT8	0,715	0,1809	Valid
PLT9	0,792	0,1809	Valid
PLT10	0,808	0,1809	Valid

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Kode	r Hitung	r-Tabel	Keterangan
LK1	0,426	0,1809	Valid
LK2	0,769	0,1809	Valid
LK3	0,798	0,1809	Valid
LK4	0,621	0,1809	Valid
LK5	0,771	0,1809	Valid
LK6	0,772	0,1809	Valid
LK7	0,735	0,1809	Valid
LK8	0,741	0,1809	Valid

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kode	r Hitung	r-Tabel	Keterangan
KK1	0,845	0,1809	Valid
KK2	0,861	0,1809	Valid
KK3	0,880	0,1809	Valid
KK4	0,779	0,1809	Valid
KK5	0,879	0,1809	Valid
KK6	0,841	0,1809	Valid
KK7	0,857	0,1809	Valid
KK8	0,789	0,1809	Valid
KK9	0,902	0,1809	Valid
KK10	0,907	0,1809	Valid
KK11	0,595	0,1809	Valid
KK12	0,874	0,1809	Valid
KK13	0,914	0,1809	Valid

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,841	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,928	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,849	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,964	0,6	Reliabel

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.869	5.615		3.895	.000
GK	.352	.149	.207	2.362	.020
PLT	.201	.100	.187	2.004	.047
LK	.362	.154	.225	2.352	.020

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.187	7.684

a. Predictors: (Constant), LK, GK, PLT

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

Tabel 8. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji Statisti F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1768.185	3	589.395	9.982	.000 ^b
Residual	6731.239	114	59.046		
Total	8499.424	117			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LK, GK, PLT

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

Tabel 9. Hasil Uji Ketepatan Signifiansi Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.869	5.615		3.895	.000
GK	.352	.149	.207	2.362	.020
PLT	.201	.100	.187	2.004	.047
LK	.362	.154	.225	2.352	.020

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

PENUTUP

Simpulan

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Tabel 17 probabilitas sig gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 17 probabilitas sig pelatihan (X₂) sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial pelatihan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 17 probabilitas sig kompensasi (X₃) sebesar 0,020 lebih besar dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial lingkungan kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

- a. Diharapkan pimpinan harus dapat menerima saran dari bawahannya, berikan kesempatan karyawan untuk pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan perusahaan, pimpinan harus mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul di perusahaan.
- b. Diharapkan untuk meningkatkan pelatihan karyawan, perusahaan perlu memberikan pelatihan secara rutin kemudian disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, berikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan, berikan pelatihan sesuai dengan pendidikan karyawan, kemudian mengevaluasi kembali kinerja karyawan setelah menjalani pelatihan.
- c. Memiliki lingkungan kerja yang memadai, baik secara fisik maupun non fisik, kemudian didukung oleh fasilitas yang memadai, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman untuk semua karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliansi, N. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan CV. Sahabat Klaten). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bolung, R.V., Moniharapon, S., & Lumintang, G.G 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMD Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. 6, (3).1848-1847.
- Budianto, A.A.T, & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 3, (1). 100-124.
- Chandra Wiguna, I.D.G.E. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan". E-Jurnal Manajemen Unud, 4 (9), 257, 2302-8912.
- Chitraningtyas, N & Djastuti, I. (2017). "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Diponegoro Journal Of Management, 6 (4), 1-11, 2337-3792.
- Deassler. G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali. I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginanjar, R.A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sleman. Skripsi. Handoko, T.H. (2014) . Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Haq, M.A.S., & Kuchinke, K.P. (2016). "Impact Of Leadership Styles On Employees' Attitude Towards Their Leader and Performance: Empirical Evidence From Pakistani Banks". *Future Business Journal*, 54-64, 2314-7210.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, R. (2017). "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam". *Dimensi*, 6 (2). 232-340. 2085-9996.
- Kadir. (2015). Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisa Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan, Edisi Satu, Rajawali Pers. Jakarta.
- Kusumawati. S. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukoharjo". *Jl@P*, 3 (1), 2355-4223.
- Laksamana, D.A., Joyce Lopian, S.L.H.V., & Tumewu, F. (2015). "The Effect Of Compensation, Leadership, Work Environment and Training On Employee Performance Of Bank Syariah Mandiri Manado". *Jurnal EMBA*, 3 (3), 522- 532, 2303-11.
- Lor, W & Hassan, Z. (2017). "The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisan In Malaysia". *Internasional Journal Of Accounting & Business Management*
- Luthans, F. (2014). Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta. Mandey, M.A., & Lengkong, V.P.K. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)". *Jurnal EMBA*, 3 (3), 1383-1394, 2303-11.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Alfabeta, CV. Bandung.
- Mustaqim. (2016). "The Influence Of Leadership Styles and Motivation Of Employees Job Satisfaction". *Internasional Journal Of Economis and Finance*, 8 (10), DOI: 10.5539/ijef.v8n10p176.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Aini Syam Pekanbaru.
- Permono, N. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pada PT. Prima Yudha Salatiga. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Prabu Mangkunegara. A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prabu Mangkunegara. A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke dua belas, Remaja Rosdarkarya. Bandung.
- Praci, R.M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Daima Padang. Skripsi. Universitas Negeri Padang.

- Pranata, O.S., Astusi, E.S., & Utami, H.N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61, (3). 39-47.
- Pratama, Y.F., & Wismar`ein. D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal*. 1, (1). 26-36.
- Rahmisyari. (2015). "Effect Of Leadership Styles, Organizational Cultur and Employees Development On Performance (Studies In PT. PG. Gorontalo Of Tolangohula Unit)". *International Journal Of Business and Management Invention*, 4 (1), 85-91, 2319-8028.
- Rivai. V & Mulyadi. D. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyanto, S, Sutrisno, A & Ali, H. (2017). "The Impact Of Working Motivation and Working Environment On Employees Performance In Indonesia Stock Exchange". *International Review Of Management and Marketing*, 7 (3), 342-348, 2146-4405.
- Rugian, M.S., Saerang, I., & Lengkong, V. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BTPN. Tbk Cabang Utama Manado)". *Jurnal EMBA*, 5 (2), 487-498, 2303-1174.
- Saleleng, M & Supandi, S.A. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan". *Jurnal EMBA*, 3 (3), 695-708, 2303-11.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi). PT. Refika Adiatama. Bandung.
- Suawah, Y.S., Mangantar, M & Lumanauw, B. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado". *Jurnal EMBA*, 6 (4), 2588-2597, 2303-1174.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke-6. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, E., & Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*. 2, (1). 40-50.
- Sutikno & Sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Holistia. Lombok.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha & Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 1. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 7, (1). 50-57.
- Velu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). "The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance". *Journal Of Management*, 31 (2), 59-69, 1648-7974.

- Watung, R, Kawet, L & S. Saerang, I. (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tomohon)”. *Jurnal EMBA*, 4 (2), 828-837,2303-1174.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Bagus Utomo, C. (2018). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam”. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2 (1), 2597-8950.