

## SNAP\_2021\_FULL PAPER\_30

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL INDUSTRI AGRO KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN

Yazanul Fahrhan<sup>1</sup>, Stefanus Sri Sadana<sup>2</sup>, Pamela Magdalena<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Perbanas Institute, Jakarta, Indonesia

<sup>2,3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Perbanas Institute, Jakarta, Indonesia

Email: [pamela@perbanas.id](mailto:pamela@perbanas.id), [yfahn3@gmail.com](mailto:yfahn3@gmail.com)

**Abstrak** - *This study aims to analyze the effect of the Work Environment, Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance of the Secretariat General of Agro Industry, Ministry of Industry. The population of this research is employees at the Secretariat of the Directorate General of Agro Industry, Ministry of Industry, totaling 57 people, the number of samples in this study using a census or saturated sampling so that there are 57 employees. The sampling technique used was the non-probability sampling method. The primary data collection method is a questionnaire using a Likert scale with questionnaires distributed. Testing the validity and reliability using the Pearson product moment test and Cronbach Alpha statistics. The analytical method to answer the hypothesis used multiple linear regression with SPSS version 22. The results showed that the variables of the work environment, transformational leadership style and work discipline had a significant positive effect on the performance of the Secretariat employees of the Directorate General of Agro Industry by*

*5,791, 3,860 and 3,899. The variables of the work environment, transformational leadership style and work discipline together have a significant positive effect on the performance of employees of the Secretariat of the Directorate General of Agro Industry, Ministry of Industry.*

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

## I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai aktor utama dalam kegiatan organisasi merupakan aset yang unik karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sulit untuk diprediksi. Sebagai sumber daya, manusia merupakan harta atau aset yang berharga dan penting. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup organisasi (Armawan & Suana, 2019).

Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro, yang menjadi tempat pelaksanaan penelitian, mempunyai tugas untuk menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Industri Agro. Di dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro menyelenggarakan 4 (empat) fungsi, yaitu Koordinasi dan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran; Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi; Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan sektor Industri Agro; dan Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara. Kinerja karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien, pencapaian target kerja, serta melakukan peran dan fungsinya. Kesemua ukuran kinerja tersebut berhubungan linier dan berhubungan positif dengan pemberian pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Industri Agro. Di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro secara internal didukung oleh SDM Aparatur yang profesional dan kompeten.

Dari tabel 1 dapat dilihat rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro diperoleh dari perhitungan rata-rata nilai prestasi kerja seluruh pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro yang dihitung dari nilai capaian SKP dan Nilai DP3. Untuk realisasi tahun 2019 capaian untuk indikator ini adalah sebesar 78,6 atau 95,91% dari target dan nilai ini menurun dibandingkan dengan realisasi nilai pada tahun 2017 dan 2018. Sementara itu, rata-rata produktivitas kinerja minimum pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro dengan satuan jam kerja, dihitung dari rekapitulasi absensi pegawai periode bulan Januari-Desember 2019 yaitu sebesar 92,35 % dari target atau 1.219 jam kerja dalam 246 hari kerja mengalami penurunan jika dibandingkan dengan jumlah jam kerja pada tahun 2018. Berdasarkan hasil observasi di lapangan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro, yaitu Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja.

Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Edison (2016:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu atau kelompok untuk melakukan

| Sasaran Strategis  | Indikator Kinerja   | 2017 |        |        | 2018 |       |        | 2019 |       |       | Satuan    |
|--|---|------|--------|--------|------|-------|--------|------|-------|-------|-----------|
|  |   | T    | R      | C (%)  | T    | R     | C (%)  | T    | R     | C (%) |           |
| Terwujudnya ASN Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro yang Profesional dan Berkepiwaan | Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai SetDit Jenderal Industri Agro          | 80   | 84,20  | 105,25 | 81   | 86,46 | 106,74 | 82   | 78,65 | 95,91 | Nilai     |
|  | Rata-rata produktivitas kinerja minimum pegawai SetDit Jenderal Industri Agro | 1320 | 1792,5 | 135,80 | 1320 | 1793  | 135,83 | 1320 | 1219  | 92,35 | Jam Kerja |
|  | Kualifikasi pendidikan Pegawai SetDit Jenderal Industri Agro                  | 1    | 2      | 200    | 1    | 2     | 200    | 1    | 1     | 100   | Orang     |

Tabel 1 capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) Sekretariat Industri Agro tahun 2017 – 2019

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi di lapangan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu indikasi bahwa karyawan tidak puas terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu dilakukan wawancara secara *on the spot* kepada para pegawai Setditjen Industri Agro, pengamatan dilapangan terkait masalah lingkungan kerja yang dihadapi dan dirasakan oleh pegawai Setditjen Industri Agro ditemukan bahwa masalah utama penurunan kinerja disebabkan lingkungan kerja yang tidak mendukung, terlihat dari peralatan kerja seperti PC atau komputer serta printer sudah tidak dalam kondisi yang optimal (kondisi tua) dan butuh peremajaan, ruang kerja bergaya open space dirasa pegawai tidak merasa nyaman akan privacynya, menjadi fenomena adanya ketidaknyaman bekerja akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Swandono, 2016). Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Maslichah & Hidayat, 2017). Menurut Robbins & Judge (2015), mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, hubungan karyawan yang baik, dan fasilitas yang diberikan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Para pemimpin harus berpikir logis, kritis, inovatif, dan terus

mengembangkan diri berdasarkan semangat nasionalisme dalam menghadapi tantangan global serta revolusi industri 4.0. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dan hasil wawancara singkat dengan ASN Direktorat Jenderal Industri Agro, terjadi beberapa hal terkait dengan gaya kepemimpinan yang mereka rasakan di lingkungan Direktorat Jenderal Industri Agro dalam beberapa tahun terakhir, diantaranya: Pejabat/Pemimpin yang dirasakan pegawai tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena dia kurang memahami atau tidak mempunyai kapabilitas pada tugas jabatan yang diembannya; Seorang Pejabat/Pimpinan pada Unit, Seksi, bagian tertentu tersebutlah yang paling bertanggung jawab langsung terhadap terlaksananya tugas pokok dan fungsi dari Unit, Seksi, atau bagian tersebut yang dilaksanakan oleh bawahannya yang berada dibawah tanggung jawabnya serta langsung berhubungan dengan masyarakat/publik sebagai penerima layanan. Pejabat tersebut harus mempunyai kapasitas, kapabilitas, profesionalisme, dan integritas pada tugas jabatannya. Pejabat/Pemimpin yang dirasakan sekarang tidak mampu mengelola atau manage unit, seksi, bagian yang dipimpinnya sehingga apa yang menjadi visi, misi, dan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya tidak akan tercapai. Saat ini di Direktorat Jenderal Industri Agro berdasarkan pada Kepemimpinan Reformasi Birokrasi (RLA), gaya kepemimpinan baru yang dipraktekkan adalah sebagai berikut: Kepemimpinan lebih ditekankan pada kepemimpinan transformasional; Pemimpin transformasional yang mampu membangun jejaring kerja agar mudah dalam melakukan koordinasi antar lintas instansi. Gaya kepemimpinan yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin salah satunya yaitu kepemimpinan transformasional yang akan mendorong tumbuhnya perilaku saling menolong dan membantu secara sukarela. Hal

ini terjadi karena dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin selalu mendorong bawahannya untuk bertindak melebihi kepentingan pribadinya maka perilaku seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku yang dapat mempengaruhi bawahan melalui terciptanya rasa percaya kepada pemimpinnya. Pemimpin yang bersifat transformasional dapat membuat bawahannya bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari apa yang seharusnya mereka kerjakan.

Selain faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dilapangan, masih ditemukan beberapa indikasi ketidakdisiplinan dalam bekerja, seperti adanya pegawai yang datang telat (absensi yang tidak bagus), adanya pegawai yang meninggalkan area kerja untuk merokok yang dikerjakan pada jam kerja bukan jam istirahat, lalu ada pegawai yang menggunakan jam istirahat melebihi dari ketentuan dimana dari segi waktu kerja, banyak waktu kerja yang terbuang dan tidak dimanfaatkan dengan baik dan efektif oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian;
2. Menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian;

3. Menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian.

### Hipotesis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiyani & Nugrahaeni (2017) serta Citraningtyas dan Djastuti (2017) dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) serta Nurhuda, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian tersebut maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut: **H<sub>A1</sub>: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Adiwantari, dkk (2018) serta Burhanudin & Kurniawan (2020) dimana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martha, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nurhuda, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut: **H<sub>A2</sub>: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Soesatyo (2019) serta Nurhuda, dkk (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk (2017) serta Wiryawan, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:  
**H<sub>A3</sub>: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

## II. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:25) penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) mengatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Unit Analisis

Unit analisis penelitian ini adalah seluruh karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Maka populasi yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian yang berjumlah 57 orang.

### Sampel

Menurut Arikunto (2016:104), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:133) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dimana menurut Siregar (2018:33) *Nonprobability Sampling* adalah teknik dengan setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, dengan pemilihan unit sampling didasarkan pada pertimbangan atau penilaian subjektif dan tidak pada penggunaan teori probabilitas. Pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan populasi yang tidak terlalu besar. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. (Sugiyono, 2017:85). Alasan peneliti menggunakan sampling jenuh adalah karena

populasi di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian relatif kecil dan peneliti membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah semua karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian yang berjumlah 57 orang.

### Jenis Data

Sumber data penelitian ini menggunakan data primer, dimana menurut Siregar (2018:16) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang berisikan daftar pernyataan mengenai variabel yang akan diteliti dan didapat dari pengisian kuisisioner yang dibagikan kepada 57 responden.

### Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:166) yang dimaksud dengan instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Menurut Siregar (2018:46) instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu kuesioner (angket). Skala pengukuran instrumen penelitian yang digunakan menggunakan Skala ordinal berupa Skala Likert, dimana menurut Siregar (2018:25) skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian. Kuesioner terdiri atas 45 butir pernyataan yang mewakili 4 variabel yang diteliti. Dalam kuesioner variabel kinerja karyawan terdiri atas 15 butir pernyataan, variabel lingkungan kerja 10 butir pernyataan, variabel gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 12 butir pernyataan dan variabel disiplin kerja terdiri atas 8 butir pernyataan. Semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid karena semua pernyataan memiliki nilai  $r$  (Pearson Correlation)  $> 0,361$  sehingga semua pernyataan seluruh variabel tidak ada yang perlu dikeluarkan karena statusnya valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha di atas nilai kritis yaitu 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel yang berarti memenuhi persyaratan minimal reliabilitas yaitu koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Pada setiap kuesioner diberikan daftar pernyataan dengan menggunakan skala likert dengan diberikan bobot dengan pernyataan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan analisis kuantitatif dan analisis deskriptif untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini analisis data dengan menggunakan analisis data interval dengan bantuan program program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 22. Hasil pengumpulan data yang

dilakukan selanjutnya diolah pada program tersebut sehingga informasi yang tersedia dapat lebih mudah diinterpretasikan untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier dapat dilakukan dalam penelitian jika lolos dari uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik penelitian ini terdiri atas:

1. Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak dimana model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2016:23) salah satu cara untuk melihat distribusi normal adalah dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Uji normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot. Uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Ghozali (2016:22) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi apakah terjadi perbedaan antara varian dari residual yang satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Uji Multikolinearitas. Menurut Ghozali (2016: 105) uji multikolinearitas bertujuan

untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik diwajibkan tidak boleh terjadi korelasi antar variabel independen. Dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance pengujian multikolonieritas dilihat. Untuk melihat variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya digunakan Tolerance. Maka nilai tolerance yang rendah = nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $> 0,01$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda adalah untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) (Siregar, 2017). Apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel apakah ada masing-masing hubungan positif atau negatif.

### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel. Nilai thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan *data coefficients*. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan menguji kemampuan model dalam menjelaskan variasi untuk variabel dependen. Penilaian koefisien determinasi ialah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Variabel-variabel independen yang telah memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen nilainya mendekati satu (Ghozali, 2016:12).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis hasil jawaban responden atas variabel kinerja, indikator paling tinggi adalah indikator jumlah/output yang dihasilkan oleh karyawan dimana karyawan mampu dengan baik menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan output yang sudah direncanakan dengan nilai 4.18. Hasil indikator paling rendah adalah indikator kemampuan mengerjakan pekerjaan tanpa bimbingan atasan, karyawan kurang mampu mengerjakan pekerjaan tanpa bimbingan langsung atasan/*low supervision* dengan nilai 3.21, sehingga hal ini diharapkan menjadi perhatian serius bagi organisasi. Rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3.82 dimana dalam kategori interval yaitu  $3.4 < x \leq 4.2$  masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah berjalan baik.

Berdasarkan analisis hasil untuk variabel lingkungan kerja, indikator paling tinggi adalah indikator kualitas atasan saat karyawan merasa atasan mereka dapat mencari solusi dari setiap permasalahan dengan kualitas yang mumpuni dengan nilai 3.84. Hasil indikator paling rendah adalah indikator tata ruang, karyawan merasa tata ruang kerja saat ini sudah cukup nyaman, dengan space terbilang cukup dengan nilai 3.49, sehingga hal ini diharapkan perhatian serius bagi organisasi. Rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3.72, di dalam kategori interval yaitu  $3.4 < x \leq 4.2$  masuk dalam kategori tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah baik.

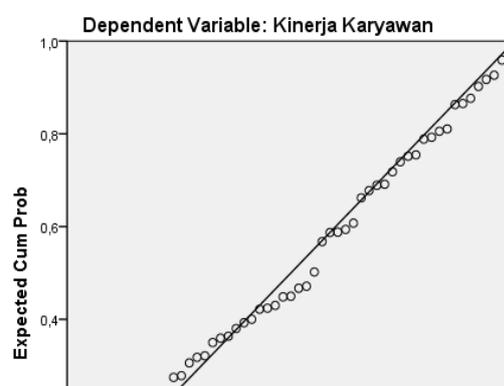
Berdasarkan analisis hasil variabel gaya kepemimpinan, indikator paling tinggi adalah indikator pimpinan mampu menumbuhkan rasa hormat, karyawan merasa pimpinan mampu menumbuhkan rasa hormat saya kepadanya dengan nilai 3.93. Sedangkan hasil indikator paling rendah adalah indikator pimpinan menunjukkan cara-cara baru untuk menghadapi masalah dengan nilai 3.72, dan juga pada indikator pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada karyawannya sehingga hal ini perlu untuk ditingkatkan dan menjadi perhatian serius bagi organisasi. Rata-rata variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 3.83 yang termasuk pada kategori interval yaitu  $3.4 < x \leq 4.2$  yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sudah diciptakan baik.

Berdasarkan analisis hasil untuk disiplin kerja, indikator dengan penilaian paling tinggi adalah indikator menjaga hubungan baik dengan atasan dengan nilai 4,07. Hasil indikator paling rendah adalah indikator tidak pernah menunda pekerjaan dan indikator bertanggung jawab pada tugas dengan nilai 3.74, Hal ini memperlihatkan bahwa penundaan dan tanggung jawab atas pekerjaan masih perlu perhatian. Rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3.88 yang dalam kategori interval yaitu  $3.4 < x \leq 4.2$  masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah baik.

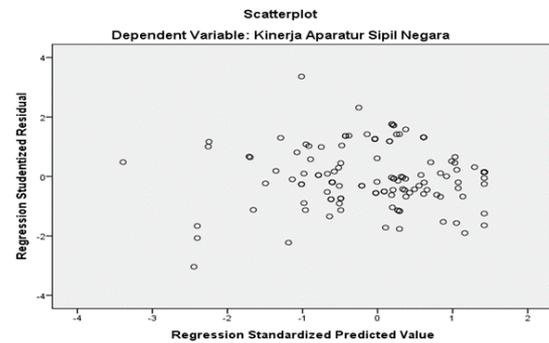
#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Tampilan grafik normal probability plot pada Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti atau mendekati arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya untuk analisis uji statistik, berikut disajikan hasil output program SPSS uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, ditampilkan hasil sebagai berikut:

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 57                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2,30518530              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,073                    |
|                                  | Positive       | ,073                    |
|                                  | Negative       | -,041                   |
| Test Statistic                   |                | ,073                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan hasil uji one-sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 12 diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200, atau lebih besar dari nilai 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

Dari Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

## 3. Uji Multikolinieritas

| Model                                   | Collinearity Statistics |       |
|---|-------------------------|-------|
|   | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                            |                         |       |
| Gaya Kepemimpinan Direktif              | ,372                    | 2,691 |
| Gaya Kepemimpinan Suportif              | ,551                    | 1,814 |
| Gaya Kepemimpinan Partisipatif          | ,729                    | 1,372 |
| Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi | ,523                    | 1,913 |

Tabel Hasil uji Multikolinieritas

Tabel menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan disiplin kerja (X3). Hal ini disebabkan nilai VIF variabel lingkungan kerja  $2,763 < 10$  dengan nilai tolerance  $0,362 > 0,1$ . Nilai VIF variabel gaya

kepemimpinan transformasional  $4,055 < 10$  dengan nilai tolerance  $0,247 > 0,1$ . Nilai VIF variabel disiplin kerja  $2,636 < 10$  dengan nilai tolerance  $0,379 > 0,1$ . Sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

| Model                              | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
|                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| (Constant)                         | -1,439                      | 3,130      |                           | ,000 |
| 1 Lingkungan Kerja                 | ,596                        | ,103       | ,421                      | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | ,379                        | ,098       | ,340                      | ,000 |
| Disiplin Kerja                     | ,621                        | ,159       | ,277                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Hasil uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi berganda pada Tabel dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = -1,439 + 0,596X_1 + 0,379X_2 + 0,621X_3$

Dari persamaan regresi berganda yang terbentuk dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1.  $\beta_0 = -1,439$ . Konstanta bernilai -1,439 berarti bahwa apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai nol maka kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian akan bernilai -1,439.
2.  $\beta_1 = 0,596$ . Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,596 artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,596 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain apabila lingkungan kerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian baik, maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya.

3.  $\beta_2 = 0,379$ . Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,379 artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,379 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan transformasional dipraktikkan di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

4.  $\beta_3 = 0,621$ . Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,621 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,621 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain apabila disiplin kerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian baik, maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya.

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang paling besar diantara variabel lainnya, serta dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa semua koefisien regresi mempunyai tanda positif yang berarti apabila nilai-nilai dari variabel independen yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional serta disiplin kerja ditingkatkan, akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### Uji t ( Parsial)

| Model                              | Coefficients <sup>a</sup> |      |  |
|------------------------------------|---------------------------|------|--|
|                                    | t                         | Sig. |  |
| (Constant)                         | -,460                     | ,648 |  |
| 1 Lingkungan Kerja                 | 5,791                     | ,000 |  |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 3,860                     | ,000 |  |
| Disiplin Kerja                     | 3,899                     | ,000 |  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Hasil uji Signifikan Parsial

Berdasarkan pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji koefisien  $b_1$  (lingkungan kerja)  $t_{hitung} (5,791) > t_{tabel} (2,006)$  dengan nilai sig  $(0,000) < \alpha 5\% (0,05)$  sehingga dapat dinyatakan bahwa **lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardiyani (2019), Citraningtyas (2017), dan Sari, dkk. (2017). Akan tetapi, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurhuda (2019) dan Hanafi (2017)
2. Uji koefisien  $b_2$  (gaya kepemimpinan transformasional)  $t_{hitung} (3,860) > t_{tabel} (2,006)$  dengan nilai sig  $(0,000) < \alpha 5\% (0,05)$  sehingga dapat dinyatakan bahwa **gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan**. Hasil penelitian ini sejalan dengan Adiwantari (2019), Burhanudin (2019), dan Sari, dkk. (2017). Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Martha (2020) dan Nurhuda (2019).
3. Uji koefisien  $b_3$  (disiplin kerja)  $t_{hitung} (3,899) > t_{tabel} (2,006)$  dengan nilai sig  $(0,000) < \alpha 5\% (0,05)$  sehingga dapat dinyatakan bahwa **disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhuda (2019), Lestari (2010), dan Sari, dkk. (2017). Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Kumarawati (2017) dan Wiryawan (2017).

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

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,948 <sup>a</sup> | ,899     | ,893              | 2,36953                    |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil pengujian, dapat diketahui bahwa didapatkan Adjusted R square atau koefisien determinan sebesar 0,893 atau 89,3%, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan disiplin kerja (X3). Faktor lainnya, yaitu 10,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian.

### Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk kinerja karyawan, faktor kemandirian dengan indikator/aspek kemampuan mengerjakan pekerjaan tanpa

- bimbingan atasan diharapkan dapat ditingkatkan. Walaupun pada hasil penelitian masih memperlihatkan nilai yang baik, indikator ini memiliki nilai paling rendah di antara faktor-faktor lain.
2. Untuk lingkungan kerja, faktor fisik (*physical factors*) dengan indikator/aspek tata ruang diharapkan menjadi perhatian manajemen. Sesuai hasil penelitian, indikator ini memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan faktor-faktor lain.
  3. Untuk gaya kepemimpinan transformasional, faktor *individual consideration* (perhatian individu) dengan indikator/aspek Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada karyawannya, serta pada faktor *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dengan indikator/aspek Pimpinan menunjukkan cara-cara baru untuk menghadapi masalah diharapkan menjadi perhatian manajemen. Hasil penelitian memperlihatkan nilai paling rendah di antara faktor-faktor lain.
  4. Untuk disiplin kerja, faktor kesadaran bekerja dengan indikator/aspek tidak menunda pekerjaan serta pada faktor tanggung jawab dengan indikator/aspek bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diharapkan menjadi perhatian manajemen. Sesuai hasil penelitian, indikator ini memiliki nilai rata-rata paling rendah di antara faktor-faktor lain.
- Afandi, P. 2018. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Antonakis J., Avolio B.J., & Sivasubramaniam, N. 2003. Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*. 14(2): 261-295.
- Ardiani, N.A, Nugrahaeni, R. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I. Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*. 6(4):1-10.
- Arep, Ishak., Tanjung. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas TriSakti.
- Arif, M., Maulana, T., Lesmana, M. T. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4(1): 106-119.
- Armawan, P. A., Suwana, I. W. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8(8): 5090-5117.
- Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. I. 2014. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72: 441-462.
- Burhanudin., & Kurniawan. 2020. Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja

#### DAFTAR PUSTAKA

Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, W. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 5(2): 101-111.

- Karyawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 11(2): 7-18.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. 2017. Pengaruh Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*. 6(4): 1-11.
- Danim, S., & Suparno. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke kepala sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhiasa. 2015. *Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food and Beverage Product Department the Papandayan Hotel Bandung*. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia: Jakarta.
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanafi, B. D., Yohana, C. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. 5(1): 73-89.
- Handayani, R. D. 2017. Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pns Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*. 2(1): 40-51.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, S., Utami, H. U., & Prasetya, A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Tower & Approach Terminal (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Universitas Brawijaya. 26(2): 1–9.
- Irawan. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11): 5970-5998.
- Ishak, A. Tanjung. H .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Islam, M. S., Rahman, M., Sidiqqi, K, O. 2018. Leadership Styles Navigate Employee Job Performance. *The Comilla University Journal of Business Studies*. 5(1): 87–109.
- Itunga, G. M., & Awuor, E. 2019. Effect of Leadership Styles on Employee Performance in State Corporation in Kenya. *International Journal of Research Publications (IJRP.ORG)*. 39(2):1–18.
- Karma, K. F. A., Yasa, G. W., & Ratnadi, N. M. D. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT Bnak

- Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Udayana. 5(11). 3823–3856.
- Kartono & Kartini. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Perindustrian RI. 2015. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor: 107/M-IND/PER/11/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian. Jakarta.
- Kinicki, Angelo &, Kreitner, Robert. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumarawati, R., Suparta, G., Yasa, S. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(2): 63-75.
- Ohemeng, Frank L.K., dkk 2018. The relationship between leadership style and employee performance: An Exploratory study of the Ghanian public service. *International Journal of Public Leadership*. 14(4): 274–296.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 2019. Peraturan Kepala LAN No. 7 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Reformasi Birokrasi (RLA). Jakarta.
- Lestari, I. F. P., Soesatyo, Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permadi Wijaya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(1): 37-43.
- Lutfi, A. F., Surjanti, J. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Staff Karyawan Bagian Produksi Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(3): 51-57.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martha, A. R., Rahardjo, K., & Prasetya. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1-13.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Marzani, N., & Dharmawan, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 5(3): 1–11.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. 2017. Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1): 60–68.
- Mohammed., Bungin, Burhan. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis kearah Ragam Varian Kontemporer*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo.

- Fakultas Ekonomi Prodi  
Manajemen. 1(1): 1-7.
- O’Leary, Elizabeth. 2016. *Kepemimpinan. Edisi Kedelapan*. Yogyakarta: Andi.
- Prasetyo, L.R., Setyani, S.W.L., Endhiarto, T. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi dan Umkm Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 10(2):127–143.
- Pribadi, M. L., Herlena, B. 2016. Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psychopathic, Jurnal Ilmiah Psikologi*. 3(2): 225-234.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga.
- Safroni, 2012, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 76-89.
- Saputra, R. A., et al. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*. 4(1):140-150.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyowati, I., Haryani, S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 13(2): 57–72.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1*: 44 -53.
- Sinambela. L. Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, S. M. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS. Dalam Metode Penelitian Kuantitatif SPSS*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup.
- Sitinjak, E. O., & Wardhana, A. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Ners Jurnal Keperawatan*. 3(1): 581–588.

- Slamet, I.K. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*. 5(2): 86-91.
- Solaiman, Afif. 2017. Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah periode 2018-2019. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 2(2):6–15.
- Solihin, Ismail. 2015. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Suci Permata, Sari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya. Sarjana Thesis, STKIP PGRI Sumatera Barat.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis*. 9(2): 1–13.
- Susanti, Ike. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.MMW Di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*. 2(2): 425-437.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, D. I., Sutanto, E. M. 2016. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17(2): 135–144.
- Swandari, Fifi. 2015. Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 1(2): 93-102.
- Swandono, S. Mariaty, I. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Jom Fisip*. 3(2): 1–13.
- Terry, George R& Rue, Leslie W. 2015. *Dasar-Dasar Menejemen*. Cetakanke 16. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wijaya, H., Susanty, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. 2(1): 40-50.
- Wiryawan, T. W., Risqon., Noncik, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. 1(1): 59-78.