

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK CALTEX RIAU

Juliyani Safahni¹ Fitri Ayu Nofirda² Rian Rahmat Ramadhan³

Universitas Muhammadiyah Riau

Corresponding author: [*juliyansafahni2621@gmail.com](mailto:juliyansafahni2621@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Caltex Riau. Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru dengan jumlah responden 99 responden menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penarikan sampel penelitian menggunakan metode purposive sampling. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Pendahuluan

Dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, ini sangat berguna untuk menunjang karyawan dalam bekerja sehingga akan tercipta rasa moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja menjadi tinggi yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Arifin & Rizaldy, 2022). Jika Pengelolaan sumber daya manusia baik, maka akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Dengan demikian perusahaan akan mampu bersaing dan mampu mempertahankan eksistensinya di era globalisasi ini (rohmadon, 2022).

Menurut Rahayu dan Rushadiyati (2021) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara garis besar, tidak hanya kinerja karyawan ada pula lingkungan kerja di suatu perusahaan yang sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menciptakan keadaan lingkungan kerja yang positif dan nyaman agar karyawan dapat lebih fokus dalam mengerjakan, menyelesaikan dan

bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang telah diberikan. Jika pada suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan rendahnya pelaksanaan tugas yang telah diberikan seperti lingkungan kerja sempit, ini dapat mempengaruhi terhadap kreativitas dalam bekerja para karyawan.

Sebab itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, sehingga lingkungan kerja perlu diciptakan, agar karyawan yang berada di dalam organisasi akan bekerja dengan nyaman, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan lebih baik (Suprihatin, 2021). Menurut Agustin (2021) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.

Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang bijaksana untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan satu kesatuan antara bawahan dengan atasan dalam mewujudkan kerjasama pada suatu perusahaan (Arifin & Rizaldy, 2022). Selain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan sering juga diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dilihat betapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dan berpengaruh terhadap bawahan dalam mencapai tujuan, maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Caltex Riau.”**

Literatur Riview Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Menurut Widyasari, (2021) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Lingkungan Kerja

Menurut rohmadon, (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Panjang dan Tabir (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. (Salsa *et al.*, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Cahyani, 2019). Suatu kinerja dalam sebuah perusahaan tentunya karena adanya daya dorong yang dimana pemicu dalam meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja adalah kepemimpinan. Menurut Muizu Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, (Sugeng, 2020). Dalam penelitian (Aisyah, 2020) analisis data pengujian koefisien regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan), PrK (Perilaku Kepemimpinan), dan OK (Orientasi Kepemimpinan) menunjukkan ada pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik pula kinerja karyawan. kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Maka dengan itu pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan memimpin suatu pekerjaan atau kegiatan. Dengan demikian hipotesis penelitian bagian pertama apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Caltex Riau.

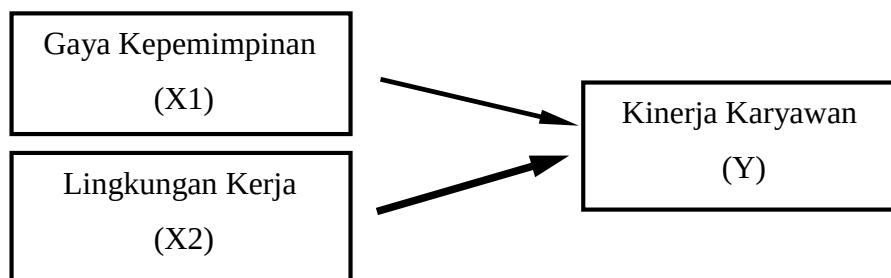
H₁ : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Caltex Riau.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Femina, 2022). Dalam sebuah lingkungan memiliki sebuah pengaruh terhadap seberapa besar kinerja yang dihasilkan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan (Mellysa, 2021). Pada penelitian (Arianto, 2020) lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja. Maka dengan semakin baiknya sebuah lingkungan kerja

semakin baik pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tanggungjawabnya. Dengan demikian hipotesis penelitian bagian pertama apakah ada Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Caltex Riau.

H₂ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Caltex Riau.



Gambar 1. Kerangka pemikir

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian Kuantitatif, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyidikan yang tidak memihak dengan cara yang obyektif. jenis atau tipe riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanasi. Eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan perbedaan, atau pengaruh suatu variabel dengan yang lain (Silalahi, 2012). Penelitian diharapkan mampu menganalisa Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Caltex Riau.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Dekriptif

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	99	37	58	45.54	4.500
Lingkungan Kerja	99	45	75	57.42	7.625
Kinerja Karyawan	99	36	60	44.91	5.531

Valid N (listwise) 99

Sumber: Data olahan SPSS (2023)

Variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum sebesar 36 dan nilai maksimum sebesar 60. Memiliki nilai mean 44,91 dan nilai standar deviasi sebesar 5,531. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja Karyawan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai minimum sebesar 37 dan nilai maksimum sebesar 45. Memiliki nilai mean sebesar 45,54 dan nilai standar deviasi sebesar 4,500. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel Gaya Kepemimpinan berdistribusi normal.

Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai minimum sebesar 45 dan nilai maksimum sebesar 75. Memiliki nilai mean sebesar 57,42 dan nilai standar deviasi sebesar 7,625. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel Lingkungan Kerja berdistribusi normal.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2020). Menggunakan histogram, P-Plot, dan *one sample kolmogorov smirnov*. Jika hasil lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{sig} = 0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal.

Tabel 2. Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.03561579
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.059
	Negative	-0.082
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data olahan SPSS (2023)

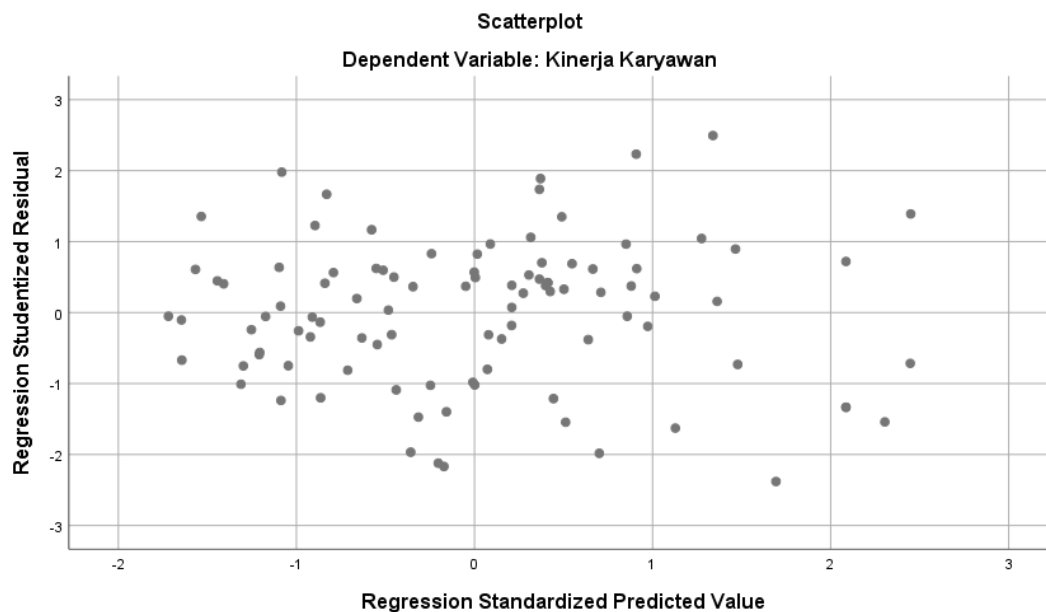
Berdasarkan tabel 2 uji normalitas dengan *one sample kolmogorov smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig* 0,094 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

Tabel 3. Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0.450	2.224
	Lingkungan Kerja	0.450	2.224

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Data olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.



Gambar 2 Heteroskedastisitas uji Glejser

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Regeresi Linier Berganda

$$Y = 6,186 + 0,140 X_1 + -0,473$$

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 6,186 artinya keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel bebas (X_1) Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (X_2) nilainya diasumsikan bernilai nol (0).
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,140 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan, maka nilai variabel Gaya Kepemimpinan tetap 0,140. Peningkatan ini bermakna semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,473 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja, maka nilai variabel Lingkungan Kerja bertambah sebesar 0,473. Peningkatan ini bermakna semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Uji T

Tabel 5. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6.186	2.621		2.360	0.020
Gaya Kepemimpinan	0.140	0.126	0.118	4.106	0.015
Lingkungan Kerja	0.473	0.081	0.622	5.835	0.000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 5, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Caltex Riau menunjukkan $t_{hitung} 4,106 > t_{tabel} 1,98498$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,015 < 0,05$. Maka hasilnya berpengaruh positif signifikan dan berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Caltex Riau menunjukkan $t_{hitung} 5,835 > t_{tabel} 1,98498$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hasilnya positif dan signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisin Determinan

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	0.509	0.499	5.08780	1.809

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,509. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan tabel 6 diatas, juga dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,499 atau 49,9%. Berarti Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di Politeknik Caltex Riau sebesar 49,9%, sementara sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Caltex Riau

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari jalannya sebuah perusahaan. Sehingga peran pemimpin sangat berpengaruh untuk memberikan arahan dan wewenang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan atasan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sebuah perusahaan (Yanti et al., 2022). Boyatzis berpendapat bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai lingkup lebih luas daripada keterampilan, dan menggambarkan perbedaan antara aspek-aspek yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara kompeten, dan atribut yang diperlukan oleh seseorang agar dapat memenuhi persyaratan dalam melakukan pekerjaan secara kompeten (Bukit et al., 2017).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Caltex Riau. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai $t_{hitung} 4,106 > t_{tabel} 1,98498$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,015 diatas 0,05. Maka hasilnya berpengaruh namun tidak signifikan dan berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dalam penelitian Aisya (2020) analisis data pengujian koefisien regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan menunjukkan ada pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Caltex Riau

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Femina, 2022).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Caltex Riau. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai $t_{hitung} 5,835 > t_{tabel} 1,98498$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa benar Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh penelitian Arianto (2020) lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja. Maka dengan semakin baiknya sebuah lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tanggungjawabnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan Politeknik Caltex Riau. Jadi semakin meningkat Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan akan meningkat. Karena Gaya Kepemimpinan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Politeknik Caltex Riau. Jadi semakin meningkat Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan akan meningkat. Karena Lingkungan Kerja Karyawan dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja Karyawan.

Daftar Pusaka

- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2022). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Sarjanawiyata Tamansiswa Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. 4(4), 818–829. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V4i4.1057>
- Bukit, I., Mm, B., Malusa, M. P., & Rahmat, M. P. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisas.
- Ghozali, A. Z. (2020). Analisis Pengaruh Upah Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Rumah Sakit Pku

Aisyiyah Boyolali). Iain Salatiga.

- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Rohmadon, A., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1124–1137. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V5i3.1523>
- Salsa, S. N. A., Merliana Widyawati, & Vicky F. Sanjaya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gula Putih Mataram Dalam Perspektif Hukum Islam. *Qisthosia : Jurnal Syariah Dan Hukum*, 2(2), 86–100. <https://doi.org/10.46870/Jhki.V2i2.112>
- Widyasari, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. *Cendekia (Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran) Ikip Pgri Kalimantan Timur*, 6(2), 24–32.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada Pt . Felousa Trimedika Indonesia). 2(2), 377–386.
- Yeni R, M., & Wariyadi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/Jms.V1i1.472>