



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor Tahun 2023 Page 4560-4571

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Wayan Arya Paramarta^{1✉}, Ni Ketut Laswitarni², Ni Nyoman Menuh³, I Nyoman Parta⁴,
Ni Nyoman Seri Astini⁵, Putu Melaratini⁶

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani

Email: aryaajus@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pola kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa kelompok dan berisikan fasilitas pendukung pekerjaan dari kelompok tersebut guna mencapai tujuan perusahaan. Indikator tersebut menjadi landasan penulis untuk meneliti kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik beserta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan UD. Harapan Baru Denpasar. Data diperoleh dari kuisioner dengan menggunakan metode pendekatan Partial Least Square (PLS) Smart PLS 4.0. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kontribusi pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 71,1 %, sedangkan 28,9 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

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

Abstract

A good organization is an organization that strives to improve the capabilities of human resources, because it's a key factor in improving employee performance. Leadership patterns and work environments can affect employee performance, because work environment is a place in which there are several groups and contains work support facilities for these groups to achieve company goals. These indicators are the author's basis for examining leadership and non-physical work environments and how they affect employee performance of UD Harapan Baru Denpasar. Data was obtained from questionnaires using the Smart PLS 4.0 Partial Least Square (PLS) approach. The results show that leadership (X1) and the non-physical work environment (X2) have a positive effect on employee performance (Y). The contribution of the influence of leadership (X1) and the non-physical work environment (X2) on employee performance (Y) is 71.1%, while the remaining 28.9% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Leadership, Non-Physical Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam mencapai kerja produktif dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan yang berdampak kepada kinerja seseorang (Noor dkk, 2019). Seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk *manage* agar bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Peran pemimpin adalah salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan rencana operasional organisasi atau perusahaan. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada karyawan agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kinerja biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia (Rizky, 2019).

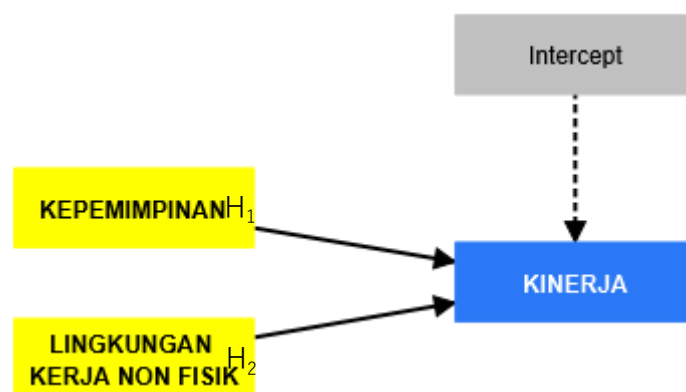
Hubungan rekan kerja pada UD. Harapan Baru terkadang mengalami gesekan yang di akibatkan oleh komunikasi yang kurang baik atau miskomunikasi antara rekan kerja maupun antar karyawan dengan pimpinan yang menyebabkan adanya selisih paham sehingga menjadi pemicu ketidak nyamanannya lingkungan kerja. Tidak adanya kejelasan tugas yang di berikan oleh pemimpin menyebabkan terjadinya saling lempar tugas dan kewajiban antar karyawan, dimana hal ini mengakibatkan pertengkaran terhadap sesama karyawan.

Karyawan UD Harapan Baru juga sering mengalami selisih paham dikarenakan tidak mau bertanggungjawab terhadap kewajiban yang dimiliki, sering mengalami kecemburuan sosial karena pemimpin tidak adil dalam pemberian *reward*.

Selain faktor pola kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa kelompok dan berisikan fasilitas pendukung pekerjaan dari kelompok tersebut guna mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Organisasi harus mampu menyediakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga membuat karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan efisien serta saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2016).

Indikator diatas menjadi landasan penulis untuk meneliti kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik beserta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan UD. Harapan Baru Denpasar. Berikut adalah kerangka berpikir konseptual dari penelitian ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan UD. Harapan Baru, merupakan usaha dagang yang bergerak pada bidang pendistribusian barang yang berdiri sejak tahun 2008. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan UD. Harapan Baru dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis data dengan pendekatan analisis regresi mempergunakan program *Partial Least Square* (PLS) Smart PLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

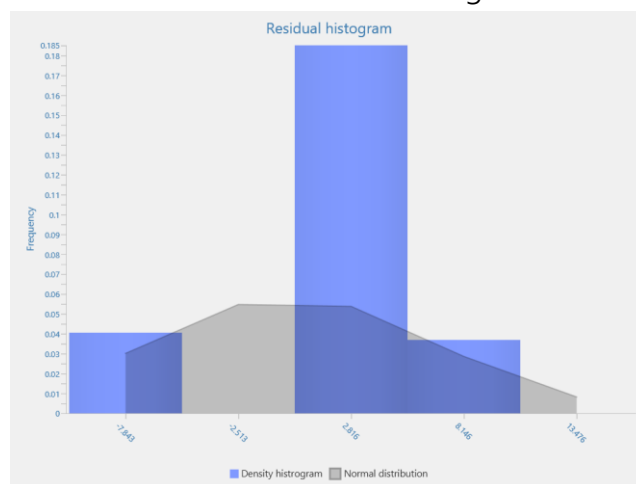
1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan pre-test yang dilakukan sebelum dilanjutkan dengan analisis lebih lanjut terhadap data yang dikumpulkan. Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas disini mempergunakan histogram residual pada PLS merupakan grafik yang menunjukkan distribusi dari residual yang telah dinormalisasi (*standardized*) untuk semua observasi dan mencakup keseluruhan data. Ini bertujuan untuk memeriksa apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Histogram yang baik menunjukkan pola berbentuk lonceng simetris, jika histogram berbentuk lonceng yang merata di sekitar nol, maka asumsi normalitas kemungkinan terpenuhi (Hair, 2018).

Gambar 2. Residual Histogram



Sumber: Data diolah

Hasil output pada Gambar 2. menunjukkan residual histogram membentuk pola lonceng yang simetris, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Asumsi atau syarat pada analisis inner model partial least square adalah tidak terdapat masalah multikolinearitas yaitu terdapatnya interkorelasi yang kuat antar variabel latent. Smart PLS versi 4 menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mengevaluasi kolinearitas. Multikolinearitas cukup sering ditemukan dalam statistik. Multikolinearitas merupakan fenomena dimana dua atau lebih variabel bebas atau

konstruk eksogen berkorelasi tinggi sehingga menyebabkan kemampuan prediksi model tidak baik (Sekaran dan Bougie, 2016). Nilai VIF harus kurang dari 5, karena nilai yang melebihi 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk (Hair dkk., 2017). Multikolinearitas atau adanya interkorelasi kuat antar variabel bebas dalam penelitian ini ditunjukkan dalam nilai VIF Inner Model dibawah ini:

Tabel 1. Nilai VIF

	VIF
KEPEMIMPINAN	1,488
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	1,488

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil nilai VIF kurang dari 5 (<5) maka tidak ada masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson (DW) dapat digunakan untuk mendeteksi autokorelasi pada nilai residual (*error* prediksi) dari analisis regresi. Autokorelasi mengacu pada hubungan antara nilai-nilai yang dipisahkan satu sama lain dengan jeda waktu tertentu. Nilai DW selalu berada dalam rentang antara 0 hingga 4.

Tabel 2. Rentang Nilai Durbin-Watson (DW)

Nilai DW	Keterangan
DW = 2	Tidak ada autokorelasi yang terdeteksi dalam sampel.
DW < 2	Menunjukkan autokorelasi positif.
DW > 2	Mengidentifikasi autokorelasi negatif.

Sumber: Hair (2018)

Tabel 3. Nilai Nilai Durbin-Watson (DW)

	KINERJA
R-square	0,711
R-square adjusted	0,692
Durbin-Watson test	1,694

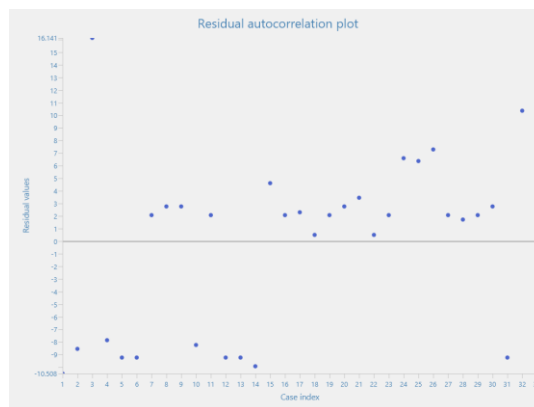
Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil output penelitian diperoleh nilai DW sebesar 1,694 yang berarti nilai $DW < 2$ (lebih kecil dari 2) dan menunjukkan autokorelasi positif.

d. Uji Autokorelasi Residual

Autokorelasi residual mengacu pada korelasi antara residual dari observasi yang berbeda dalam model PLS. Autokorelasi residual digunakan untuk memeriksa apakah ada pola korelasi antara residual yang dapat mempengaruhi hasil analisis. Jika matriks autokorelasi residual menunjukkan nilai yang signifikan di luar diagonal utama, ini menandakan adanya autokorelasi. Nilai di luar diagonal utama yang signifikan dapat mengindikasikan bahwa ada pola ketergantungan antara observasi yang berdekatan dalam data residual.

Gambar 3. *Residual Autocorrelation Matrix*



Sumber: Data diolah

Dari Gambar 3 dapat diketahui hasil *residual autocorrelation matrix* pada penelitian menunjukkan pola sebaran di luar diagonal yang tidak signifikan dan tidak merata, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

e. Breusch-Pagan Test

Uji *Breusch-Pagan* adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas dalam model regresi. Dalam konteks *Partial Least Squares* (PLS), uji ini membantu kita memahami apakah varians residual tidak konstan (artinya, apakah varians kesalahan berbeda-beda di seluruh rentang nilai predictor). Untuk menentukan ada tidaknya heterokedastisitas, dapat dilihat dari nilai P value pada hasil output. Jika P value lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka hipotesis ditolak atau artinya tidak ada heterokedastisitas. Sebaliknya jika P value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan terjadi heterokedastisitas (Hair, 2018).

Tabel 4. *Breusch-Pagan Test*

	Test-Statistic	df	P value
Breusch-Pagan Test	8,376	2	0,115

Sumber: Data diolah

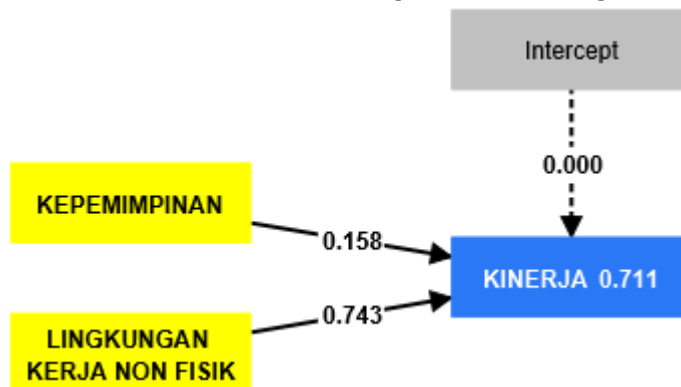
Hasil output menunjukkan P value sebesar 0,115 lebih besar dari 0,05 yang menandakan hipotesis ditolak dan tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang mencakup beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SmartPLS 4 dapat dilihat pada Gambar 4 dan Tabel 5 sebagai berikut:

Gambar 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda



Sumber: Data diolah

Tabel 5. Koefisien Regresi

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value
KEPEMIMPINAN	0,226	0,158	0,172	3,317	0,000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	1,043	0,743	0,168	6,204	0,000
Intercept	6,900	0,000	9,754	2,707	0,000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Gambar 4 dan Tabel 5, maka dapat disusun persamaan regresi $Y = 0,000 + 0,158 X_1 + 0,743 X_2$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,158 artinya setiap peningkatan peran/nilai-nilai kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Harapan Baru sebesar 0,158 begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan peran/nilai-nilai kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan UD. Harapan Baru sebesar 0,158.
- b. Koefisien lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,743 artinya setiap peningkatan peran lingkungan kerja non fisik seperti terciptanya hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pemimpinnya akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Harapan Baru sebesar 0,743 begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan peran lingkungan kerja non fisik akan menurunkan kinerja karyawan UD. Harapan Baru sebesar 0,743.

3. Uji Hipotesis

Uji t (t-test) adalah uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi signifikansi model regresi. Nilai t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi individu. Dalam analisis *Partial Least Squares* (PLS), nilai t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi. Nilai t value yang lebih besar dari 1,65 ($> 1,65$) atau P value $< 0,005$ dianggap signifikan.

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari Tabel 5 diperoleh hasil output dimana kepemimpinan nilai t value sebesar 3,317 $> 1,65$ dan P value sebesar $0,000 < 0,005$ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Harapan Baru (menerima hipotesis 1).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nirwana, (2020); Wahyudi dkk, (2022); (Susilo, 2021) Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa, kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu sebaiknya bagi pihak pimpinan UD. Harapan Baru diharapkan lebih memperhatikan lagi bagaimana cara dalam memimpin perusahaan tersebut, agar tidak merugikan perusahaan kedepannya.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Dari Tabel 5 diperoleh hasil output dimana lingkungan kerja non fisik nilai t value sebesar $6,204 > 1,65$ dan P value sebesar $0,000 < 0,005$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Harapan Baru (menerima hipotesis 2).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nirwana, (2020); (Putri, 2021); Supriyani, (2020) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja Non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Fitriani dkk, (2019) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik di UD. Harapan Baru, dikarenakan semua kerjaan yang karyawan lakukan berada pada lingkungan kerja karyawan pada UD. Harapan Baru.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskannya dengan variabel dependen. Koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai statistik R-Squared pada masing-masing hubungan variabel.

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat dilihat nilai R-square pada variabel kinerja sebesar 0,711. Angka tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap kinerja karyawan di UD Harapan baru sebesar 71,10 %, sedangkan sisanya sebesar 28,90 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Harapan Baru.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Harapan Baru.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap kinerja karyawan di UD Harapan baru sebesar 71,10 %, sedangkan sisanya sebesar 28,90 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. P. (2022). Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *הארץ*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., (2015). Peran Pemimpin Yayasan Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam Di Ma AT-TAUFIQ Bogem Grogol Diwuk Jombang. *Syria Studies*, 7(1), 37–72.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 1–12.
- Fadilla, F., & Nofiansyah, D. (2021). Pelatihan Administrasi Perkantoran Bagi Mahasiswa Perbankan Syariah STEBIS IGM. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.36908/akm.v1i2.190>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1721–1738. <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima/index>
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition, Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hertanto, E. (2010). *Lingkungan Kerja Pegawai*. 1–11.
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar*. 1–79.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Ningtyas, M. (2017). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Ningtyas, M. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–

- Noor, R. R. A., Hairudinor, & Irwansyah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Kalteng Cabang Puruk Cahu). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni, 8*(1), 10–18.
- Nurjanah, M. S. (2022). Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Program Layanan Kesehatan dan Pencegahan Covid 19 Yatim Mandiri Kedaton Bandar Lampung. *8.5.2017, הארץ*, 2003–2005.
- Padauleng, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. 2*, 1–13.
- Putri, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Persepsi Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Analisis Pengaruh Persepsi Kepemimpinan, Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, 59*, 1–21.
- Rafikasari, T. (2021). Pengaruh Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat Desa. *Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama, 10*, 1–18.
- Rahmawati. (2019). *Materi Sp - Manajemen Perkantoran. 3–4*.
https://www.academia.edu/39701346/MATERI_SP_MANAJEMEN_PERKANTORAN
- Rizky. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Ayan, 8*(5), 55.
- Sarstedt, M., & Cheah, J. H. (2019). Partial least squares structural equation modeling using SmartPLS: a software review. *Journal of Marketing Analytics, 7*(3), 196–202.
<https://doi.org/10.1057/s41270-019-00058-3>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Agora, 5*(3), 1–7.
- Shahara, N. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9*(1), 669–678.
- Supriyani. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja Non Fisik dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Ambal Kebumen. 1–11*.
- Susilo, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Provis Garuda Service Di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal*

Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 5(2).

Unika, P. (n.d.). *Lampiran 57.*

Wachid, Z. (2019). *METODE PENELITIAN.* 31–46.

Zamrodah, Y. (2016a). *Metodologi Penelitian.* 15(2), 1–23.

Zamrodah, Y. (2016b). *Skala Semantik differensial.* 15(2), 1–23.