



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD*, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi CVAsia Setia Putera)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:
Aditya Dwi Permana Putra
21901081287

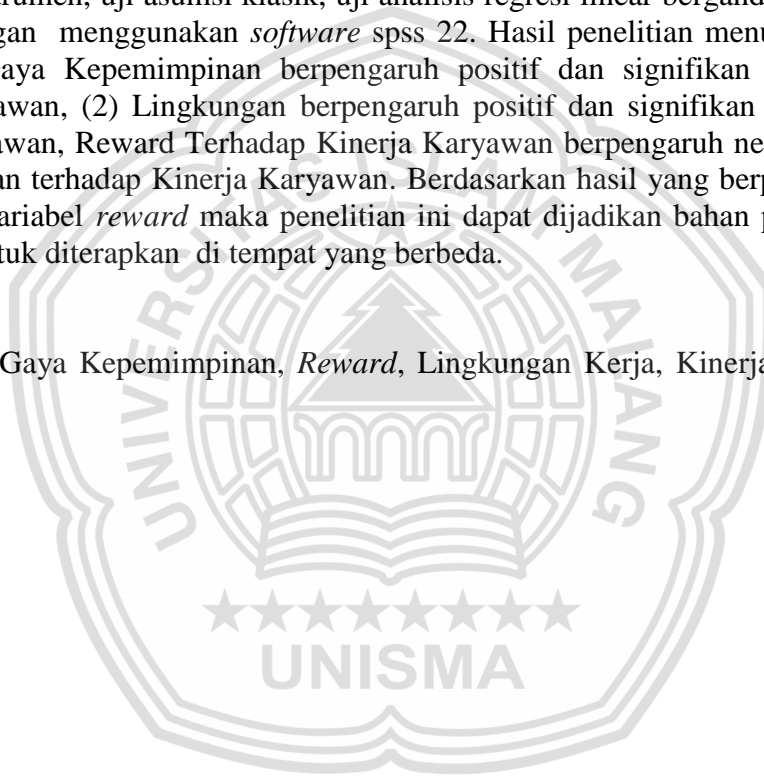


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2023**

ABSTRAK

CV. Asia Setia Putera adalah perusahaan yang beroperasi di bidang industri rokok. Masalah dari penelitian ini adalah adanya permasalahan terkait penurunan kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Asia Setia Putera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populai dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap CV.Asia Setia Putera. Metode pendekatan yang menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu **sampling jenuh** sebagai sampel sebanyak 43 responden. Pengujian yang dilakukan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan *software spss 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Reward Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil yang berpengaruh negatif dari variabel *reward* maka penelitian ini dapat dijadikan bahan peneltian berikutnya untuk diterapkan di tempat yang berbeda.

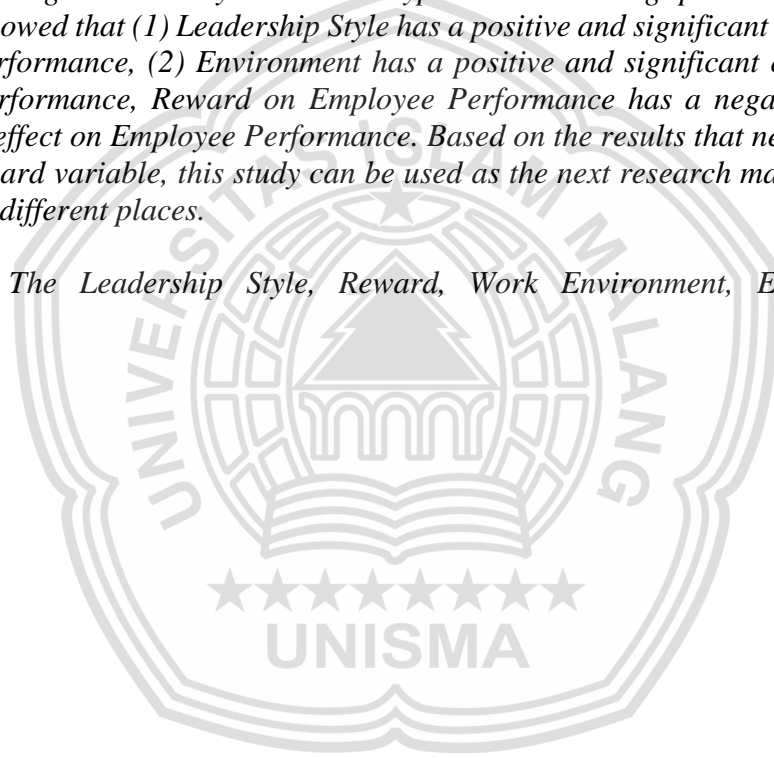
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

CV. Asia Setia Putera is a company operating in the cigarette industry. The problem of this study is that there are problems related to the decline in employee performance. The purpose of this study is to analyze the Influence of Leadership Style, Reward, and Work Environment on the Performance of CV.Asia Setia Putera Employees. This study used quantitative methods. Populai in this study is a permanent employee of CV.Asia Setia Putera. The approach method that uses non-probability sampling techniques is saturated sampling as a sample of 43 respondents. The tests carried out are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests and hypothesis tests using spss 22 software. The results showed that (1) Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, Reward on Employee Performance has a negative and insignificant effect on Employee Performance. Based on the results that negatively affect the reward variable, this study can be used as the next research material to be applied in different places.

Keywords : *The Leadership Style, Reward, Work Environment, Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri rokok di Indonesia salah satu yang berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia, yang memberikan pemasukan pajak yang tertinggi didalam perekonomian di Indonesia ini (Arofani, 2022). Walaupun keberadaan rokok masih menjadi pro kontra terhadap kesehatan tubuh, namun sisi lain, industri rokok berperan melindungi kepentingan nasional yang lebih besar atas pertumbuhan dan perkembangan industri rokok dari mulai pengusaha, tenaga kerja industri rokok sampai pada petani tembakau. Menurut Hadi (2008) dan Indrachaya (2019) komoditas tembakau dan produk lainnya menjadi sumber pendapatan petani dan negara. Sebagian besar masyarakat Indonesia bekerja sebagai buruh pabrik rokok.

Kebutuhan masyarakat akan rokok sangat besar. Banyak sekali dampak positif maupun negatif yang ditimbulkan. Dampak yang ditimbulkan oleh rokok menurut Nururrahmah (2014) berdampak negatif terhadap kesehatan manusia, antara lain: menyebabkan penyakit jantung koroner, trombosis koroner, kanker, bronkitis atau radang cabang tenggorok, dan kematian pada janin. Selain itu efek lain bagi kesehatan yang ditimbulkan karena merokok antara lain: wajah keriput, gigi berbercak dan nafas bau, lingkungan menjadi bau, menjadi contoh yang buruk bagi anak, menjadi gerbang penggunaan obat-obatan terlarang. Merokok merupakan suatu kebiasaan menghisap rokok yang

dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa dihindari bagi orang yang mengalami kecenderungan terhadap rokok. Maka dari semakin banyak permintaan akan rokok maka akan semakin besar jumlah produksi rokok. Berikut ini adalah data dengan grafik jumlah produksi rokok di Indonesia dari tahun 2011 sampai 2021 :

Gambar 1. 1 Jumlah Produksi Rokok di Indonesia periode 2017 -2022



Sumber:Data Indonesia.id, Kementerian Keuangan & Bea cukai Indonesia

Pada gambar 1.1 di atas yang di kutip oleh Data Indonesia, Kementerian Keuangan dan Bea cukai diketahui kementerian keuangan mencatat, produksi rokok di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 323,8 miliar batang. Jumlah produksi rokok di tahun 2022 lebih rendah dibandingkan periode 2021 334,8 miliar batang dan 2019 356,5 miliar batang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2013:68). Sumber daya manusia dengan kualitas standar sangat diperlukan sebagai penentuan keberhasilannya tujuan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan akan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah bagian hal terpenting yang perlu dipertimbangan oleh setiap perusahaan. Kinerja seorang karyawan sebuah hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan padanya untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan (Robbins & Judge, 2016:96). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Kinerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan memberikan akibat pada semua hasil kinerja perusahaan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian perusahaan (Depitra & Soegoto, 2018). Kinerja ialah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka kinerja perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja seluruh perusahaan. Kinerja karyawan yang memenuhi standar perusahaan dapat menghasilkan produktivitas kinerja tinggi sesuai harapan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang tidak memenuhi standar perusahaan dapat mengakibatkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan agar karyawannya tetap produktif yaitu dengan cara

memperhatikan segi mental dan segi emosional bagian faktor terpenting berguna mencapai kinerja dengan optimal. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai standar yang dibutuhkan karyawan agar Kinerja Karyawan lebih optimal (Rismawan, 2007). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar dan tepat waktu hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Model gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara yang digunakan pemimpin dalam memimpin bawahan untuk melakukan perintah yang diinginkan (Ubaidillah & Prayitno, 2017). Seorang pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Apabila pemimpin mencerminkan perilaku yang baik maka bawahan akan mencontohnya. Produktivitas kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil kinerja karyawan yang berbeda-beda dan kedekatan dengan pimpinan. Gaya kepemimpinan akan sesuai apabila tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat dikomunikasikan dan diterima dengan baik oleh bawahan. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan tertentu dalam mengelola bawahannya, karena gaya kepemimpinan akan mempengaruhi keberhasilan tercapainya tujuan organisasi (Rosniyenti, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Wasiman, 2021) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Haryanto (2017) menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan bagian tersebut adalah penghargaan (*reward*). Penghargaan merupakan imbalan atas prestasi yang diberikan setelah berhasil mencapai target. Pemberian *reward* berharap akan berdampak sebagai tali untuk menjalin hubungan positif antara atasan dan bawahan, karena *reward* merupakan bagian dari kasih sayang kepada sesama. Pemberian *reward* sebagai pendorong untuk memicu semangat bekerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas hal itu akan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Rismawan, 2007).

Hasil dari penelitian (Sari, 2022) terkait *reward* hasil yang diperoleh menunjukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Maulana, 2022) menunjukan apabila *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja. Lingkungan merupakan kondisi dan lokasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta mendukung karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Laksono, 2021). Lingkungan kerja mendukung dan nyaman maka akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan hal

tersebut akan membantu peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja dengan kondisi yang tidak nyaman maka akan berdampak pada seluruh kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja menjadi bagian terpenting dari karyawan untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja nyaman menimbulkan rasa aman dan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal (Wokas et al., 2022).

Hasil dari penelitian (Wokas et al., 2022) terkait pengaruh lingkungan kerja menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian Andreyan (2020) menunjukkan apabila bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Industri rokok Indonesia masuk urutan 6 terbesar di dunia. Sebagian besar industri rokok yang terbesar Indonesia terletak di daerah Jawa Timur. Kota Malang merupakan salah satu yang ditempati banyak industri rokok kurang lebih ada sekitar 60 perusahaan yang berlokasi di daerah Malang. CV Asia Setia Putera merupakan perusahaan rokok yang mulanya berangkat dari rokok Laguna, Setia Imperial dan Batik. Penjualannya mendominasi diluar pulau Jawa khususnya di Bali dan Banjarmasin.

Berdasarkan hasil observasi mendapatkan informasi dari karyawan CV. Asia Setia Putera Malang bahwa adanya masalah yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan jumlah produksi rokok yang tidak memenuhi target perusahaan. Penyebabnya penerapan gaya kepemimpinan yang kurang optimal dalam pemberian arahan, pimpinan hanya

memberikan pengarahan saat evaluasi, pemimpin tidak memberikan dorongan dan masukan secara langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan (Lina, 2014). Disamping itu sebagian karyawan dengan berpengalaman kerja yang lama, merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Hal tersebut mengakibatkan hasil kerja karyawan yang kualitasnya tidak sesuai dengan yang standar perusahaan, disisi lain terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu jam kerja maka mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Selain itu, kondisi lingkungan kerja secara fisik yang kurang nyaman terdapat banyak barang diarea kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta mendukung karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Laksono, 2021). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan maka perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, oleh sebab itu penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana diskripsi gaya kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja, dan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

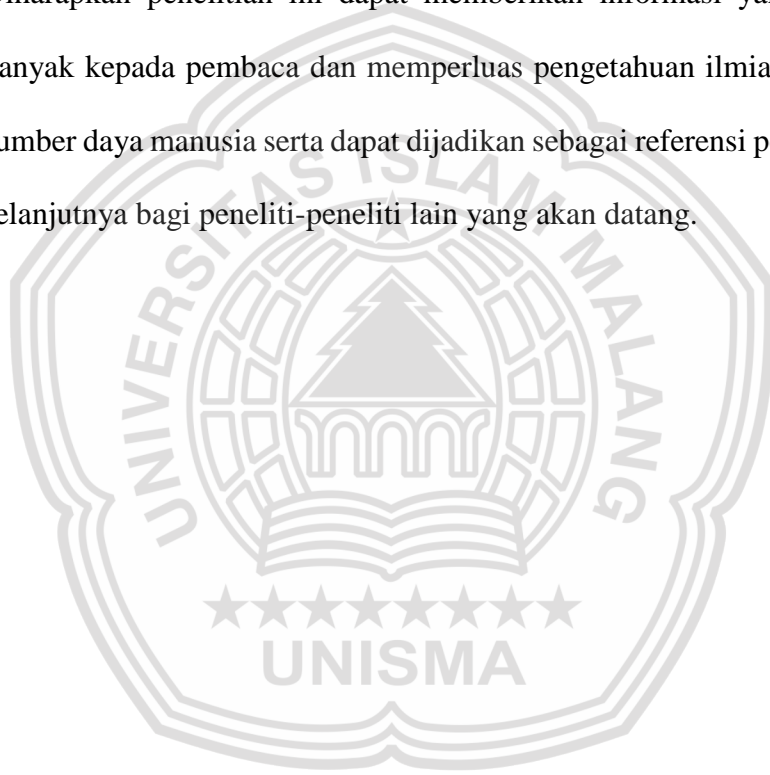
Dilihat dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini memberikan informasi baru yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengembangan perusahaan

2. Secara teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang lebih banyak kepada pembaca dan memperluas pengetahuan ilmiah terkait sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya bagi peneliti-peneliti lain yang akan datang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bedasarkan hasil analisis dan pembahasan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan, reward, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Asia Setia Putera.
2. Gaya Kepemimpinan dengan indikator pengambilan keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, mengendalikan emosional dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Asia Setia Putera. Direfleksikan oleh indikator tanggung jawab dengan pernyataan pimpinan saya memiliki rasa tanggung jawab kepada karyawan dapat dirasakan oleh karyawan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.
3. *Reward* direfleksikan dengan Insentif, Pujian, Cuti, Tunjangan. Dinyatakan bahwa reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Asia Setia Putera. Direfleksikan oleh indikator cuti dengan pernyataan dalam satu tahun perusahaan memberikan waktu cuti sesuai dengan ketentuan pemerintah belum bisa dirasakan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.
4. Lingkungan kerja suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, hubungan dengan rekan kerja dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Asia

Setia Putera. Direfleksikan oleh indikator indikator hubungan antar karyawan dengan pernyataan antar karyawan karyawan memiliki hubungan yang harmonis dapat dirasakan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Hanya menganalisis variabel gaya kepemimpinan, Reward, dan Lingkungan kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan pada CV. Asia Setia Putera
- b. Penelitian ini hanya dilaksanakan di CV Asia Setia Putera tidak mencakup semua, sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh CV Asia Setia Putera
- c. Menambah jumlah responden karena dalam penelitian ini hanya menggunakan 43 responden, sehingga data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi secara rinci yang menimbulkan meningkatnya produktifitas kinerja karyawan perusahaan

5.3 Saran

5.3.1 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Adanya hasil yang berpengaruh negatif dari variabel *reward* maka penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian berikutnya untuk diterapkan di tempat yang berbeda.

5.3.2 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai masukan dan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan produktifitas kinerja perusahaan. Faktor pertama dari gaya kepemimpinan bahwa pernyataan pemimpin saya mengarahkan karyawan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan kepada pemimpin untuk lebih mengarahkan bagaimana bekerja sesuai standar, agar produktivitas kinerja karyawan semakin meningkat. Faktor yang kedua dari *reward* bahwa pernyataan insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas pekerjaan dipersepsikan terendah. Oleh karena itu agar perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan untuk mendorong produktivitas kinerja para karyawan. Faktor yang terakhir dari lingkungan kerja bahwa pernyataan suasana kerja dalam kantor nyaman dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan mengkondisikan tempat kerja dengan kondisi yang nyaman sehingga mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreyan, R., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan) Oleh. *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 09(15), 139–156.
- Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT Rineka Cipta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arofani, A. A., Firdana, D. S., Setiawan, D. W., Ainul, G., & Batha, Q. (2022). *Pengaruh Harga Rokok Terhadap Perekonomian Di Indonesia Serta Bahaya Yang Ada Di Dalam Rokok*. *April*, 614–622.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Fahmi. (2016). *Teori Dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif Dan Kuantitatif*. Rajagrafindo Persada.
- Fattah. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi. Dengan Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, P. U. (2008). *Peranan Sektor Tembakau dan Industri Rokok Dalam Perekonomian Indonesia : Analisis Tabel I -O Tahun 2000 The Roles of Tobacco and Cigarette Industry Sectors in Indonesian Economy : Analysis of the 2000 I -O Table*. 26(1), 90–121.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Hasibuan. (2013a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT . Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Indracahaya, R., Tri Atmaja, H., & Sodiq, I. (2019). Sejarah Perkembangan Industri Rokok Sukun Kudus Tahun 1974-2011 Roby. *Journal of Indonesian History*, 8(1), 1–79.

- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajagrafindo Persada.
- Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Rajagrafindo.
- Kasmir. (2014). *Kewirausahaan Edisi Revisi*. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Laksono, B. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi ... BAJ (Behavioral Accounting Journal) Bayu Rama Laksono , Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi 4(1), 249–258.*
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, 14, 77–97.*
- Luthans. (2009). *Perilaku Organisasi (Sepuluh)*. Andi Offset.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Montong. *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN.*
- Meutia. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 5(1), 42.* <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- Nawawi. (1999). *Metode Penelitian Ekonomi*. Erlangga.
- Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Noah & Steve. (2012). *Work Environment and Job Attitude among Employees*. *Jurnal of Sustainable Society.*
- Nururrahmah. (2014). *Pengaruh rokok terhadap kesehatan dan pembentukan karakter manusia 1.*
- Prasetyo. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. mediakom.
- Priyatno. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya. Dengan SPSS*. Gava Media.
- Rahmatullah. (2003). *Kedisiplinan dan Ketegasan*. Fakultas Ekonomi Unimus

Bandung.

Rismawan, R. dkk. (2007). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*. 101–104.

Robbins & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* (Dua Belas). SALEMBA EMPAT.

Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.47896/je.v22i1.79>

Sari, I. L. (2022). *Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap*. 3(2), 192–199.

Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Lingkungan Kerja*. Mandar Maju.

Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Simanjuntak. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset.

Suyuti. (2001). *Kepemimpinan Organisasi*. Grafika.

Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Baru.

Ubaidillah, N., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) ”Utama Karya” Cabang Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Wahyudi. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.

Wasiman. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafeteria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>

Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi* (Edisi Revi). Kencana Predana Media Group.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56.



<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>

