



**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten
Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

ANUGRAH

NPM 21901092089



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2024**

RINGKASAN

Anugrah, 2024. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang). Dosen Pembimbing 1 : Prof Dr. Yaqub Cikusin, M.Si, Dosen Pembimbing 2 Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apakah kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing perhitungan sebagai berikut : nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,235 > 1,694$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,308 > 1,694$ dan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$ variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan didapatkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,839 > 3,29$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai R square sebesar 0,598 artinya bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan partisipatif (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 59,8 % untuk sisanya 40,2 dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah kepemimpinan partisipatif dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,492.

Kata Kunci : Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Anugrah, 2024. *The influence of participatory leadership and work environment on employee performance (study at PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari, Malang Regency)*. Supervisor 1: Prof. Dr. Yaqub Cikusin, M.Si, Supervisor 2 Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si.

This study is entitled "The Effect of Participatory Leadership and Work Environment on Employee Performance". The formulation of the problem in this study is: Does participatory leadership affect employee performance? Whether the work environment affects employee performance. Whether participatory leadership and work environment affect employee performance. The purpose of this study is to determine the influence of participatory leadership and work environment on employee performance. This type of research uses quantitative research. The population in this study was employees of PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari, Malang Regency. The sampling technique uses a saturated sampling technique with the number of respondents as many as 35 people. Data collection techniques using questionnaires and processed using IBM SPSS Statistics 23.

The results of this study show that participatory leadership variables and work environment have a significant effect on employee performance with each calculation as follows: the calculated value of t is $3.235 > 1.694$ and the significance level is $0.003 < 0.05$ participatory leadership variables have a significant partial effect on employee performance. The calculated value of the t table $>$ is $2.308 > 1.694$ and the significance level is $0.028 < 0.05$ influential work environment variables partially significant to employee performance. Simultaneous testing obtained the calculation results of $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$, namely $23.839 > 3.29$ and significance of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination (R^2) test obtained an R square value of 0.598, meaning that the employee performance variable (Y) can be explained by independent variables, namely participatory leadership (X_1) and work environment (X_2) of 59.8%, for the remaining 40.2 can be influenced by other variables that were not studied in this study. The results of the multiple linear regression test showed that the dominant influential variable was participatory leadership with the largest beta coefficient value of 0.492.

Keywords: Participatory Leadership, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

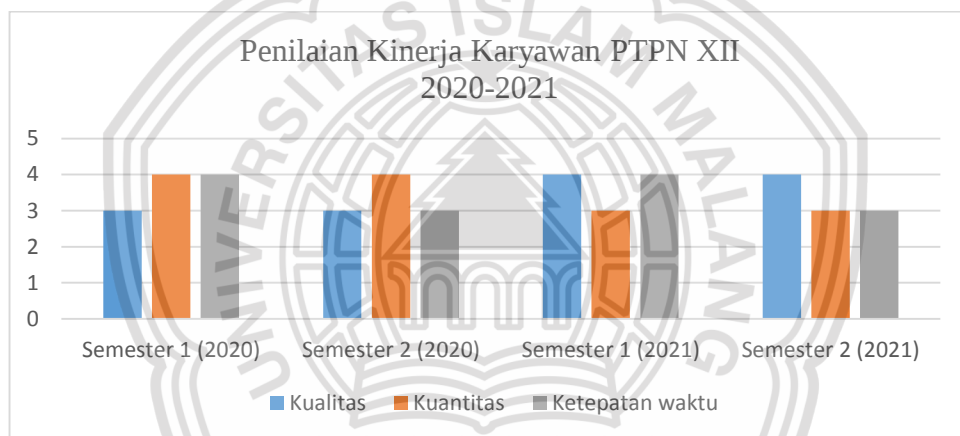
A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya penting dalam suatu organisasi mengingat maju dan mundurnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005:10).

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik, tentunya akan meminimalisir terjadinya hambatan baik yang terjadi dari luar maupun dari dalam. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan adanya dukungan dari kinerja karyawan yang baik, tentunya diharapkan dapat membuat produktivitas perusahaan akan tercapai secara optimal.

Pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan tidak hanya terjadi pada perusahaan komersial saja, akan tetapi juga mempunyai peranan penting pada perusahaan *non profit oriented*. Pentingnya sumber daya manusia (SDM) bagi instansi pemerintah seperti PT Perkebunan Nusantara XII atau biasa disingkat PTPN sangat

dibutuhkan dalam rangka meningkatkan pengelolaan perkebunan negara Indonesia yang diharapkan mampu mendukung perekonomian masyarakat. PTPN ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kakao, teh, tebu, karet dan kopi. Perusahaan ini termasuk dalam perusahaan BUMN atau Badan Usaha Milik Negara. Sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan PTPN XII Kebun Pancursari Kecamatan Sumbermanjingwetan Kabupaten Malang yang bergerak pada pengolahan karet.



Gambar 1 Data Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Pancursari Kabupaten Malang

Sumber : Data PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang bisa dikatakan belum stabil masih terjadi peningkatan dan penurunan. Fakta menunjukkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang pada periode tahun 2020-2021 kurang stabil

masih terjadi peningkatan dan penurunan baik dari segi kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu.

Pengukuran kinerja karyawan tersebut sesuai dengan indikator kinerja karyawan yang disampaikan oleh Robbins (2016:260) mengenai kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor kepemimpinan. Seorang pemimpin berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan. Sejalan dengan itu, Tampubolon (2007) mengungkapkan kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berkerja dengan baik. Ketika seseorang termotivasi maka akan mendapatkan suatu dorongan untuk selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di inginkan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi karyawan berdasarkan wawancara dengan bapak Sujoko selaku Asisten Teknologi dan Pengolahan (Astekpol) pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang pemimpin kurang melakukan komunikasi dengan para karyawan sehingga terkadang masalah yang dikeluhkan para karyawan tidak sampai kepada pimpinan dan pemimpin jarang memberikana arahan kepada para karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kurangnya interaksi yang dilakukan antara pemimpin dengan para karyawan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan kepada para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan menjadi tidak selaras. Hal tersebut akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan hanya untuk mencapai tujuan pribadinya dan perusahaan menjadi tidak efisien dalam menggapai tujuannya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2007).

Kepemimpinan partisipatif merupakan faktor penting yang dapat menunjang kinerja karyawan dan cocok diterapkan dalam lingkungan suatu perusahaan, dimana atasan sebagai seorang pemimpin meminta ide atau saran dari para bawahannya dan mengikutkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang secara langsung melibatkan para

karyawan. Dessler (2002) mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dukungan dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan mendukung peningkatan kinerja karyawan (Arianto , 2013). Seseorang yang bekerja pada lingkungan yang mendukung, dia akan bekerja secara optimal dan akan menghasilkan kinerja yang baik. Bapak Sujoko juga mengemukakan lingkungan kerja pada PT Perkebunan Nusantara XII (PTPN XII) Kebun Pancursari Kabupaten Malang terdapat beberapa permasalahan, diantaranya terdapat bau yang ditimbulkan oleh bahan mentah karet yang sedang dalam pengolahan dan kurangnya sirkulasi udara pada pabrik. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan tempat ia bekerja, serta mengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang baik akan membuat nyaman para karyawan dan membuat kinerja karyawan meningkat.

Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, terdapat beberapa masalah yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan tersebut diantaranya mengenai kepemimpinan dimana pemimpin kurang melakukan komunikasi dengan para karyawan sehingga terkadang masalah yang dikeluhkan para karyawan tidak sampai kepada pimpinan dan dalam pemimpin jarang memberikan arahan kepada para karyawan. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja menjadi salah satu permasalahan yang ada di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang, dalam hal ini permasalahan yang dihadapi yaitu terdapat bau yang ditimbulkan oleh karet dan kurangnya sirkulasi udara pada pabrik.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan sebelumnya maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII (PTPN XII) Kebun Pancursari Kabupaten Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang ?
3. Apakah kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang.
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang.
3. Mengetahui apakah kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana pengaplikasian teori yang diperoleh dalam bangku kuliah dan memperoleh pengetahuan dan wawasan mengenai sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekitar.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan informasi dan masukan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang.

3. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang dan menjadi acuan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, kerangka teori relevan yang terkait dengan judul skripsi dan kerangka pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, fokus penelitian, pemilihan lokasi penelitian, sumber data, pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data dan keabsahan data.

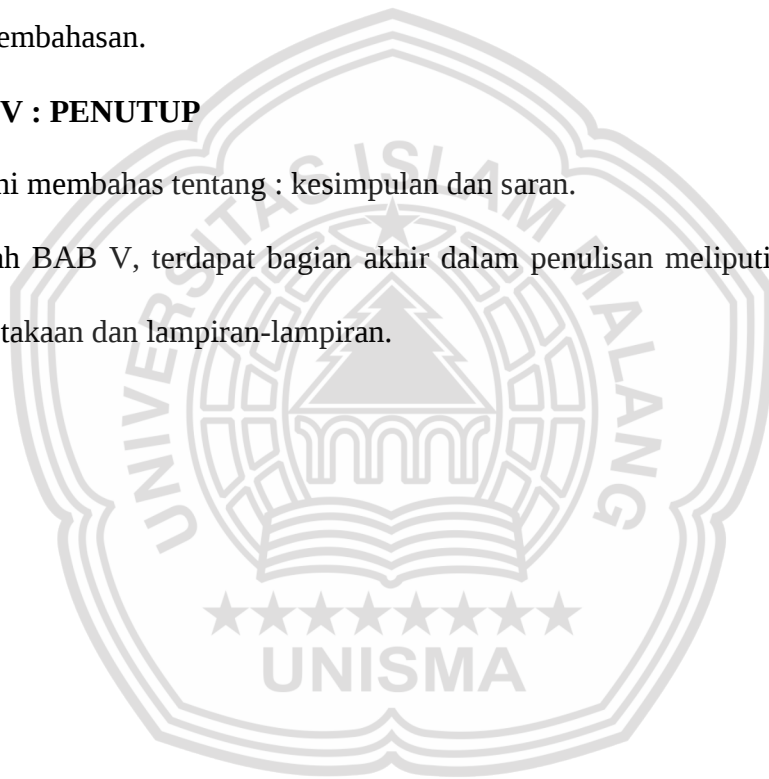
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran setting penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang : kesimpulan dan saran.

Setelah BAB V, terdapat bagian akhir dalam penulisan meliputi : daftar kepustakaan dan lampiran-lampiran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Perkebunan Nusantara XII kebun Pancursari Kabupaten Malang). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Pancursari Kabupaten Malang dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji t dapat ditarik kesimpulan variabel kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,235 > 1,694$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya jika kepemimpinan partisipatif meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan akan meningkat apabila para karyawan mendapatkan arahan yang baik dari seorang pemimpin.

2. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji t dapat ditarik kesimpulan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,308 > 1,694$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$) atau H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan bekerja ditempat yang kondisi lingkungan yang baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji f dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($23,839 > 3,29$). Dapat disimpulkan dari analisis tersebut seluruh variabel bebas yaitu kepemimpinan partisipatif (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan partisipatif pada item $X_{1.5}$ (demokratis) mempunyai nilai tertinggi yaitu 4,48 maka disarankan bagi pemimpin PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang tetap mempertahankan sifat terbuka

kepada para karyawan dalam kegiatan yang dilakukan supaya tidak terjadi salah paham antara pemimpin dengan para karyawan.

Pada item lingkungan kerja X2.10 (keamanan) mempunyai nilai tertinggi yaitu 4,65 maka disarankan bagi PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Pancursari Kabupaten Malang agar tetap mempertahankan keamanan pada lingkungan kerja agar para karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya mampu mengembangkan dan menggali informasi lebih terkait variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, serta diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga menjadi lebih akurat.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas selain kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto , D. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 19.
- Bangun , W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Dessler , G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhalindo.
- Dessler , G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali , I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB, SPSS, 2.5*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro .
- Ghozali, Z., Munyanti , Mawarni , I., Pebrianti , T., & Afini , V. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang. *Jurnal Ekobis Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 111-127.
- Hasibuan , M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan , M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heryanto , I., & Triwibowo, T. (2018). *Path Analysis Menggunakan SPSS dan Exel*. Bandung: Informatika .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : cetakan Kedua Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.

- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- ptpn12. (2019, July 9). www.ptpn12.com. Retrieved from ptpn12: <https://ptpn12.com>
- Robbins , S. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti . (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* . Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan , A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(2).
- Siagian , S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni , V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Surjosuseno , D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. *Agora*, 3(2), 194-204.
- Sutrisno, Edy (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana.
- Tampubolon , B. (2007). Analisis Faktor Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 106-115.
- Tarmizi , A., & Hutasuht , J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Wibowo , U. (2014). *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian* . Jakarta: Salemba Empat.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.

Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

