

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANGUN FLORES INDONESIA**



DISUSUN OLEH:

NAMA: MAXIMILLIAN KENAS GEOVANI

NIM: 115210002

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANGARA**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANGUN FLORES INDONESIA**



DISUSUN OLEH:

NAMA: MAXIMILLIAN KENAS GEOVANI

NIM: 115210002

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANGARA**

2025

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Maximillian Kenas Geovani
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210002
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : Jl. Cempaka Wangi 3, No.22 RT 13/RW 09, Harapan
Mulya, Kemayoran, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10640
Telp: _____
HP: 08815484683

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 23 Juni 2025



Maximillian Kenas Geovani

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MAXIMILLIAN KENAS GEOVANI
NIM : 115210002
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN BISNIS
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANGUN FLORES INDONESIA

Jakarta, 15 Juni 2025

Pembimbing,



EDALMEN, S.E., M.M.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MAXIMILLIAN KENAS GEOVANI
NIM : 115210002
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN BISNIS
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANGUN FLORES INDONESIA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 1 Juli 2025 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji terdiri atas:

1. Ketua Penguji : SANNY EKAWATI, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : M. TONY NAWAWI, Drs., M.M.
EDALMEN, S.E., M.M.

Jakarta, 1 Juli 2025
Pembimbing,



EDALMEN, S.E., M.M.

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) MAXIMILLIAN KENAS GEOVANI (115210002)

(B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT, AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BANGUN
FLORES INDONESIA*

(C) *xvi + 90 Pages + 23 Tables + 3 Pictures + 12 Attachment*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *This study aims to analyze and determine the influence of leadership style, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Bangun Flores Indonesia. The sample selection technique in this study used the total sampling technique. The sample in the study was all employees of the company. The data collected were 58 respondents. The data was processed using the SmartPLS 4.0 application. The results of this study indicate a positive and significant influence between leadership style, work environment, and work motivation on employee performance at the company. Suggestions for further research are expected to use different variables or indicators in order to obtain varied data.*

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, PT. Bangun Flores Indonesia.

(F) *132 References (1951 – 2024)*

(G) Edalmen, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) MAXIMILLIAN KENAS GEOVANI (115210002)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN
FLORES INDONESIA

(C) xvi + 90 Halaman + 23 Tabel + 3 Gambar + 12 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Flores Indonesia. Teknik pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Sampel pada penelitian yaitu seluruh karyawan perusahaan. Data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 58 responden. Data diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel ataupun indikator yang berbeda agar mendapatkan data yang bervariasi.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*, PT. Bangun Flores Indonesia.

(F) 132 Daftar Pustaka (1951 – 2024)

(G) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

”Untuk Mencapai Sebuah Tujuan Yang Diimpikan
Perlu Perjuangan Dalam Menggapai Impiannya”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada
kedua orang tua, adik, dan teman-teman serta
semua orang yang saya cintai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu guna memenuhi tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tarumanagara. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Flores Indonesia”

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi, memberikan semangat, dukungan, motivasi dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yaitu kepada:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi dan pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam menyusun atau menulis skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Segenap dosen dan staf yang telah mendidik dan memberikan banyak ilmu kepada penulis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Papa dan mama yang telah membiayai kuliah penulis, adik yang memberikan dukungan dalam segala hal selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat dari DPM Untar, Sandra Rusli, Efryando Stefen Andreas Sinaga, Bryan Chandra, Fajar Maulana, dan Yehezkiel Andrewaldo.
7. Segenap keluarga besar Dewan Perwakilan Mahasiswa Universitas Tarumanagara yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah menjadi keluarga kedua saya selama berkuliah.

8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam penyusunan penelitian ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak selalu penulis terima dan harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 20 Juni 2025



Maximillian Kenas Geovani

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat.....	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Defisini Konseptual Variabel	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Gaya Kepemimpinan	12
3. Lingkungan Kerja.....	16

4. Motivasi Kerja	21
C. Kaitan Antar Variabel	25
1. Kaitan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	25
2. Kaitan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
3. Kaitan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
D. Penelitian Terdahulu	28
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	32
1. Kerangka Pemikiran	32
2. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian	34
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel	34
1. Populasi	34
2. Teknik Pengambilan Sampel	34
3. Ukuran Sampel	35
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	35
1. Kinerja Karyawan	36
2. Gaya Kepemimpinan	37
3. Lingkungan Kerja	37
4. Motivasi Kerja	38
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	38
1. Validitas	38
2. Reliabilitas	39
E. Analisis Data	40
1. Multikolinearitas	40
2. Koefisien Determinasi	40
3. Relevansi Prediksi	40
4. Analisis Hipotesis	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Subjek Penelitian	42

B. Deskripsi Objek Penelitian	44
C. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	48
D. Hasil Analisis Data	52
E. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
Daftar Pustaka.....	63
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Skala Likert	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	36
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	37
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Gaya Kepemimpinan	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi Kerja	47
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.9 Hasil Analisa <i>Outer Loadings</i>	50
Tabel 4.10 Hasil Analisa <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	51
Tabel 4.11 Hasil Analisa Validitas Diskriminan (HTMT)	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolienaritas	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	53
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	33
Gambar 4.1 Grafik <i>Output PLS-SEM Algorithm</i>	49
Gambar 4.2 Grafik <i>Output Bootstrapping</i>	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian Untuk Karyawan	72
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian Untuk Pimpinan	76
Lampiran 3: Hasil Tanggapan Kuesioner	80
Lampiran 3: Model Penelitian	86
Lampiran 4: Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i>	87
Lampiran 5: Hasil Analisa Validitas Diskriminan (HTMT)	87
Lampiran 6: Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan, Average Variance Extracted</i>	88
Lampiran 7: Hasil Analisis Multikolienaritas	88
Lampiran 8: Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	88
Lampiran 9: Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	88
Lampiran 10: Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (F^2)	89
Lampiran 11: Hasil Analisis Hipotesis	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental yang menentukan produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar, dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya, Edison *et al.* (2020), Kinerja tidak hanya menyangkut kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan Kasmir (2022).

Dalam konteks operasional perusahaan, kinerja karyawan menjadi tolok ukur utama dalam menilai efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia. Afandi (2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan yang optimal akan mendorong tercapainya tujuan strategis organisasi melalui peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan pengurangan biaya. Lebih lanjut, Sinambela (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan, penguatan reputasi perusahaan, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan profitabilitas dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Pentingnya kinerja karyawan semakin dirasakan dalam era disrupsi teknologi dan persaingan global yang semakin intensif. Kinerja karyawan yang unggul menjadi keunggulan kompetitif yang sulit untuk ditiru oleh kompetitor karena terbentuk dari kompleksitas interaksi berbagai faktor organisasional dan individual Priansa (2020). Astuti *et*

al. (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, mampu berinovasi secara berkelanjutan, dan menunjukkan ketahanan yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan bisnis.

Kinerja karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut penelitian oleh Wijaya dan Supartha (2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, komitmen, serta kemampuan) dan faktor eksternal (kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja). Selaras dengan itu, penelitian Putra *et al.* (2022) menemukan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yang kurang efektif menjadi menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai dan kehilangan arah dalam bekerja. Misalnya, pemimpin yang terlalu otoriter dapat membuat karyawan merasa tertekan, sementara pemimpin yang terlalu pasif bisa menyebabkan kebingungan dan kurangnya arahan yang jelas. Akibatnya, karyawan menjadi kurang produktif dan tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Erri *et al.* (2021), Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dan oleh karena itu sangat berpengaruh jika pemimpin tidak memotivasi karyawannya untuk berkerja lebih giat. Menurut Mardiani dan Sepdiana (2021), gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari Hovifa *et al.* (2023), ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Rahayu dan Rushadiyati (2021), lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka karyawan akan kesulitan untuk mencapai performa terbaiknya.

Motivasi kerja pada zaman sekarang ini sangat dibutuhkan karena tingginya tekanan di tempat kerja, rasa malas bekerja, ataupun kurangnya perhatian terhadap karyawan. Karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, tanpa adanya keinginan untuk berkembang atau memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Khasanah (2021), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil penelitian dari Adha *et al.* (2019), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Bangun Flores Indonesia (Bangflo) merupakan perusahaan yang memproduksi dan menjual biji kopi yang berasal dari Flores. Bangflo sebagai produsen dan penjual biji kopi tentu ingin produksinya meningkat sesuai dengan tujuannya yaitu untuk membantu para petani kopi di Flores. Di era sekarang tentu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Perusahaan ini juga mengalami beberapa hal yang mempengaruhi kinerja para karyawan perusahaan seperti, kurangnya motivasi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan, pengaruh gaya kepemimpinan yang mulai otoriter, dan lingkungan kerja yang masih belum memadai.

Masalah pada kinerja karyawan perusahaan ini menjadi perhatian bagi saya untuk meneliti apa yang sebenarnya menjadi penyebab permasalahan ini. Mulai dari gaya kepemimpinan yang mulai otoriter, kurangnya fasilitas kerja yang memadai, dan motivasi yang kurang dalam bekerja. Tentu hal ini menjadi faktor yang mengurangi hasil dari produksi perusahaan.

Dari yang telah dijabarkan di atas dapat dilihat terdapat *research gap* yang terjadi antar penelitian, dimana terdapat hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta terdapat juga hasil yang bertolak belakang, yang menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh, sehingga penelitian ini menarik dilakukan untuk meneliti kesenjangan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Flores Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

2. Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan yang kurang baik dan efektif akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan
- b. Lingkungan kerja yang kurang baik seperti fasilitas yang kurang memadai, hubungan antar karyawan yang tidak baik, dan perbedaan budaya perusahaan akan menyebabkan kinerja karyawan yang menurun

- c. Motivasi kerja yang kurang, dapat menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan
- d. Faktor apa yang paling dominan dalam memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan?

3. Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya, maka fokus pada penelitian ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selanjutnya penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Bangun Flores Indonesia.

4. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Flores Indonesia?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Flores Indonesia?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Flores Indonesia?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Flores Indonesia
- b. Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Flores Indonesia

- c. Untuk mengetahui dampak motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Flores Indonesia

2. Manfaat

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan membawa manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam memberikan informasi tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Manfaat bagi perguruan tinggi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perguruan tinggi terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia.

- c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafid, A. H. (2019, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47-62. doi: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aditya, R., & Rahayu, S. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Jurnal Manajemen Kreativitas dan Inovasi*, 8(1), 76-92.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Aguinis, H. (2022). *Performance management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- Ahmed, U., Umrani, W. A., Qureshi, M. A., & Samad, A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 831060.
- Alderfer, C. P. (2020). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2023). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Anwar, K., & Suharyono, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Healthcare. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 6(1), 56-72.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Astuti, R. P., et al. (2023). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45-62.
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.
- Aviantara, Muhammad & Sumiyati, Sumiyati. (2018). ANALISIS MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN : STUDI PADA PT. BARRIX SININDO JAKARTA. *Journal of Business Management Education (JBME)*. 3. 1-10. 10.17509/jbme.v3i2.14212.
- Azmi, F. R., Desrir, Y., & Wardani, L. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Sosio-Teknikal pada

- Perusahaan Konstruksi di Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategis*, 16(2), 112-128.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2023). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact* (3rd ed.). Psychology Press.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2020). *Management: Leading & collaborating in a competitive world* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2019). *Business Research Methods*. 5th Ed. Oxford: Oxford University Press.
- Bernardin, H.J. & Russell, J.E.A. (2020). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Campbell, J. P. (2021). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Chandrasekar, K. (2021). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Churiyah, M., Sholikhah, S., Filianti, F., & Sakdiyyah, D. A. (2020). Indonesia education readiness conducting distance learning in Covid-19 pandemic situation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 491-507.
- Cohen, J. (2023). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. In *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (pp. 1-372). Springer.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2023). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (2nd ed.). Guilford Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2023). "Self-determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health." *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2022). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-433.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2023). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Human Resource Management: Strategy and Change in the Organizational Context* (3rd ed.). Alfabeta.
- Edison, E., et al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Pengukuran Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Erri, D., Lestari, A., & Asymar, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fadhilah, N., Kusuma, H., & Pratama, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Hybrid dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Digital*, 5(1), 72-87.
- Fiedler, F. E. (2021). A contingency model of leadership effectiveness. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1, 149-190.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2023). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 87-103.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, D. (2020). "Leadership That Gets Results." *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Gomes, F.C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gunawan, H., Prasetyo, F., & Suherman, D. (2023). Dampak Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Retail. *Jurnal Manajemen Ritel*, 10(2), 167-184.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2021). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Hanaysha, J. R. (2021). Impact of workplace environment on employee performance: Mediating role of organizational learning. *Learning Organization*, 28(4), 350-367.
- Hartono, J., & Suryana, P. (2021). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Analisis pada Perusahaan E-Commerce. *Jurnal Ekonomi Digital dan Manajemen*, 4(3), 245-261.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2020). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (11th ed.). Pearson.

- Herzberg, F. (2022). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review Classics. Harvard Business Review Press.
- Herzberg, F. (2022). Work and the Nature of Man. World Publishing.
- Hovifa, I. N., Rani, & Purwatiningsih. (2023, September). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, Vol.1, 87-101. doi: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.340>
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Style of Leadership and Culture of the Organization Effect on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Kamal, M. M., Boye, B., Ali, M., & Hassan, H. (2021). Work environment and employee performance: The mediating role of work engagement. *Management Science Letters*, 11(2), 435-444.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Kanfer, R., & Chen, G. (2021). Motivation in organizational behavior: History, advances, and prospects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 6-19.
- Kasmir, K. (2023). Performance Appraisal: Theory and Practice (2nd ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Khasanah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16-22.
- Khuwaja, U., Ahmed, K., Abid, G., & Adeel, A. (2022). The effects of transformational leadership, organizational innovation, work stressors, and creativity on employee performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 772104.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2021). The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations (7th ed.). Wiley.
- Kulikowski, K. (2022). Cognitive abilities and autonomous motivation as predictors of entrepreneurial intentions: The mediating role of creative self-efficacy. *Thinking Skills and Creativity*, 44, 101041.

- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (2021). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). The application of goal setting to sports. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7(3), 205-222.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (2020). A Theory of Goal Setting and Task Performance. Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-14). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Performance Evaluation of Human Resources (8th ed.). PT Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (2020). A theory of human motivation (Reprint ed.). General Press.
- Maslow, A.H. (2020). Motivation and Personality (3rd ed.). Harper & Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). Human Resource Management (16th ed.). Cengage Learning.
- McGregor, D. (2022). The human side of enterprise (Annotated ed.). McGraw-Hill Education.
- Moehariono, M. (2020). Competency-Based Performance Measurement (Revised ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. (2020). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Moleong, L.J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya
- Muizu, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2021). Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Banking Sector. *International Journal of Humanities and Social Science*, 21(2), 123-141.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2021). Leadership styles. *Advances in Management*, 7(2), 57-62.
- Nitisemito, A. S. (2020). Personnel Management: Human Resource Management (7th ed.). Ghalia Indonesia.
- Northouse, P.G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). SAGE Publications.

- Nugraha, D., & Wulandari, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital dan Lingkungan Kerja Virtual terhadap Kinerja Karyawan Remote. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Digital*, 9(3), 213-229.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(4), 993–1005.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2021). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Pink, D. H. (2023). *Drive: The surprising truth about what motivates us* (2nd ed.). Riverhead Books.
- Priansa, D.J. (2020). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Pulakos, E. D. (2023). *Performance management: A new approach for driving business results* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.
- Purnomo, R., & Rahmawati, D. (2024). Efektivitas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Startup Technology. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 7(2), 134-149.
- Purwanto, A., Asbari, M., Budi Santoso, P. (2021). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Publik." *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 77-89.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2021). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2021). Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 304-314.
- Putra, A.A., et al. (2022). "Model Analisis Determinan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Strategi*, 14(3), 33-51.
- Putra, B. A., & Delimah Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993–3999.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Putri, A. D., & Ardana, I. K. (2022). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 102-118.

- Putri, E. D., & Ardana, K. (2022). The Influence of Competence, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6(1), 27-35.
- Putri, P.Y.A. & Ardana, I.K. (2022). "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen*, 10(4), 384-404.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol 11 No. 2, 136-145. doi: <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ratnasari, S. L., Sutrisno, B., & Wibowo, H. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Konstruksi di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 45-63.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Ridho, M. & Afrianty, T. W. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 56-67.
- Ridho, M., & Afrianty, T. W. (2022). Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 44-52.
- Ridho, M., & Afrianty, T. W. (2022). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation. *Indonesian Journal of Business and Enterprise*, 4(1), 45-57.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi Ke-4). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th Global Edition ed.). New York: Pearson.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2021). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Samsuni, S. (2023). Maslow's Hierarchy of Needs: A Theoretical Review in Contemporary Business Organizations. *International Journal of Organizational Behavior*, 5(2), 67-79.
- Schultz, D. & Schultz, S.E. (2022). *Psychology and Work Today* (11th ed.). Routledge.
- Sedarmayanti & Nurliawati, N. (2020). Komunikasi Perkantoran: Prinsip dan Praktik di Era Digital. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, & Nurliawati, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Indo Citra Jaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 42-56.

- Sedarmayanti, S., & Nurliawati, N. (2020). Work Environment and Work Safety on Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 2(1), 156-165.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2021). Leading Digital Transformation: The Intersection of Leadership and Technology. *Academy of Management Perspectives*, 35(2), 170-183.
- Simamora, R. K., & Saputra, D. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Karyawan Industri Konstruksi: Tinjauan Sosio-Teknikal. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 276-291.
- Sinambela, E., & Lestari, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sinambela, L.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stogdill, R. M. (2020). Handbook of leadership: A survey of theory and research. Free Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, hal. 131.
- Suharjo, A. A., & Krisyanto, E. (2024, Oktober). IMPLEMENTASI KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA LAUTAN. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 02(Vol. 2 No. 4 (2024): OCTOBER), 924-933.
- Sulistiyo, B., & Pratiwi, R. (2020). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen UMKM*, 5(2), 112-128.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2022). Relationship between Transformational Leadership Style and Work Engagement: The Role of Psychological Empowerment. *Journal of Management Development*, 41(3), 233-247.
- Supriyanto, A.S. & Maharani, V. (2022). Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data (Edisi Revisi). Malang: UIN Press.

- Surawardi, A., & Prasetyo, Y. T. (2021). Implementasi Pendekatan Sosio-Teknikal dalam Manajemen Kinerja pada Perusahaan Konstruksi: Studi Empiris di Kawasan Timur Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Strategik*, 12(1), 67-84.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-13). Kencana.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2022). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. *Human Relations*, 4(1), 3-38.
- Vroom, V.H. (2021). *Work and Motivation* (Revised ed.). Jossey-Bass.
- Wardani, Rodiathul K., et al. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 31, no. 1, Feb. 2016, pp. 58-65.
- Wardhana, A. (2021). The Influence of Work Environment on Employee Performance: A Case Study of Manufacturing Industry. *Journal of Applied Management*, 19(3), 491-500.
- Wijaya, A., & Sutanto, E. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Longitudinal pada Industri Konstruksi dan Pengembangan Properti di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 37(2), 181-198.
- Wijaya, I.G.N.A., & Supartha, W.G. (2023). "Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 22-40.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Adams, J. S. (2020). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.