Jurnal Kolaboratif Sains, Volume 8 No. 9, September 2025, 6050-6055

Jurnal Kolaboratif Sains
e-ISSN : 2623-2022

Homepage Journal: https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Donggala

The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at the Regional Civil Service Agency (BKD) Office of Donggala Regency

Gleria Ferencia[1]*, Hariyanto R. Djatola[2], Nurhadi[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido (UNAZLAM)

***Corresponding Author: Email :** ferentompodung15@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:
Received: 29 Jun, 2025
Revised: 19 Aug, 2025
Accepted: 29 Sep, 2025

Kata Kunci:
Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

Keywords:
Leadership Style, Work Environment, Performance

DOI: 10.56338/jks.v8i9.8734

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Donggala. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Donggala sebanyak 68 orang dengan terknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Donggala. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Donggala. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Donggala

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance at the Donggala Regency Regional Personnel Agency (BKD) office. The type of research used is descriptive verification research. The population of this study was 68 employees of the Donggala Regency Regional Personnel Agency (BKD) with a sampling technique using saturated sampling. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and documentation. The scale used in this study was the Likert scale and the analysis tool used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership style and work environment have a significant effect on employee performance at the Donggala Regency Regional Personnel Agency (BKD) office. Leadership style has a significant effect on employee performance at the Donggala Regency Regional Personnel Agency (BKD) office. The work environment has a significant effect on employee performance at the Donggala Regency Regional Personnel Agency (BKD) office.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai penggerak utama pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam literatur, SDM sering disebut sebagai elemen paling bernilai dalam organisasi karena tanpa karyawan yang kompeten dan termotivasi, keberhasilan organisasi sulit dicapai (Nandhini & Vimala, 2020). Untuk tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya (Wokas et al,2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. dimana dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan terjalin Kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan hasil kinerja seseorang karena pemimpin mengetahui bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri. Pemimpin juga harus mampu menciptakan sikap karyawan yang baik dan suasana kerja yang nyaman agar kinerja karyawan meningkat (Manaroinsong et al, 2018).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelasaikan tugas secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan harus dipandang sebagai proses dinamis dalam arti hubungan pemimpin dengan- pengikut yang bersifat timbal balik dan berkembang melalui transaksi antar pribadi sejalan dengan berjalannya waktu mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam kondisi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih giat lagi. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sekalipun tidak dipungkiri bahwa untuk bekerja produktif tentunya tidak terlepas dari karyawan atau pegawai.

Selain itu Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Punu et al, 2019) adalah lingkungan kerja,dimana dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja. Menurut Tyssen dalam Dr. H. Moh Saiful Bahri (2018: 40) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat, bahan bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Sedarmayanti Dr. H. Moh Saiful Bahri (2018: 40) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dengan demikian lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanaan suatu pekerjaan. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Ismail et al, 2023). Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya (Wokas et al,2022).

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Donggala berfungsi sebagai lembaga pelaksana dalam mendukung tugas pemerintahan daerah, khususnya dalam mengelola aspek kepegawaian. Ini mencakup rekrutmen, pengelolaan karier pegawai, penilaian kinerja, dan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia lainnya. Selain fungsi utamanya sebagai pelaksana fungsi kepegawaian (BKD) juga dapat memiliki fungsi lain yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat mencakup penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, pelaksanaan pengawasan, serta memberikan pelayanan informasi dan konsultasi kepada instansi-instansi

pemerintah daerah terkait. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan peraturan terbaru yang mengatur hak, kewajiban, dan tugas ASN di Indonesia. UU ini membawa perubahan penting dalam pengelolaan kepegawaian, baik untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai honorer.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Donggala. Untuk mencapai kinerja yang optimal, banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Donggala, saya memperoleh hasil bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat optimal. Salah satu penyebab utama adalah gaya kepemimpinan yang kurang tegas dalam memberikan arahan, melakukan pengawasan, serta mengevaluasi kinerja pegawai. Ketidaktegasan dalam kepemimpinan ini berdampak pada rendahnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas serta dalam menaati kebijakan yang telah ditetapkan.

Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pimpinan masih kurang terstruktur dan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi belum berjalan dengan baik. Beberapa pimpinan menunjukkan sikap yang kurang proaktif dalam memberikan bimbingan dan kurang mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Akibatnya, terjadi ketidaksesuaian antara visi organisasi dan pencapaian individu. Hal ini terbukti dari masih banyaknya pegawai yang kurang memiliki inisiatif serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan pegawai menghambat koordinasi dalam penyelesaian tugas. Kurangnya strategi yang jelas dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik juga turut mempengaruhi rendahnya produktivitas pegawai. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai dan pencapaian target organisasi yang masih belum optimal.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Donggala sebanyak 68 orang dengan terknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Piengariuh Gaya kiepiemimpinan dan Lingkiungan Kierja Tierhadap Kinierja karyawan Pada Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala

Bierdasarkan hasil analisis riegriesi liniear bierganda didapatkan hasil bahwa gaya kiepiemimpinan dan lingkiungan kierja bierpiengariuh positif dan signifikan tierhadap kinierja karyawan. Gaya kiepiemimpinan yang iefiektif dapat miemotivasi dan mieningkatkan kinierja karyawan. Piemimpin yang mampiu mienciptakan siuasana kierja yang kondiusif, miembierikan diukiungan, dan miendorong partisipasi karyawan dapat mieningkatkan kinierja.

Siuatiu organisasi ataiu instansi harius miemiliki piemimpin yang mienierapkan gaya kiepiemimpinan yang dapat miengarahkan para piegawai dalam miencapai tiujiuan organisasi ataiu pieriusahaan. Mieniuriurt Rafiiie, dkk (2018: 40) miengatakan bahwa kiepiemimpinan (lieadiership) diartikan siebagai siuatiu prosies dimana siesieorang dapat mienjadi piemimpin (lieadier) mielaliui aktivitas yang tierius mienierius siehingga dapat miempiengariuhi yang dipimpinnya (followiers) iuntiuk miencapai tiujiuan organisasi.

Sietiap karyawan tientiu akan liebih nyaman iuntiuk biekierja diengan sieorang piemimpin yang dapat miengontrol tiempieramien mierieka. Tiempieramien yang dimaksiudkan di sini adalah pierilakiu sieorang piemimpin kietika mierieka bierkomiunikasi

diengan karyawan ataiupiun miembierikan tanggapan atas hasil kierja siesieorang. Sieorang piemimpin diengan tiempieramien yang baik akan miembiuat kinierja karyawan mieningkat. Karyawan dapat mienjadi liebih tierbiuka iuntiuk bierintieraksi langsiung diengan atasan mierieka. Pierilakiu ataiu hal-hal yang mienjadi kiebiasaan dari sieorang piemimpin akan dapat dilihat siecara langsiung olieh karyawannya. Sieorang piemimpin adalah cierminan bagi sieliuriuh karyawannya. Maka dari itiu, piemimpin yang miemiliki kiebiasaan yang baik akan liebih dihormati olieh karyawannya dibandingkan yang tidak.

Lingkiungan kierja yang nyaman, aman, dan miemadai jiuga sangat pienting. Lingkiungan fisik, siepierti kiebiersihan, pienierangan, dan siuhiu riuangan, dapat miemiengariuhi siuasana kierja dan kinierja karyawan. Sielain itiu, lingkiungan kierja yang baik jiuga miencakiup hiubiungan antar karyawan yang harmonis, tiersiedianya fasilitas kierja yang miemadai, dan komiunikasi yang iefiektif.

Lingkiungan kierja yang idieal adalah lingkiungan kierja yang kondiusif dan miengierti akan kiesieimbangan kiehidiupan karir dan pribadi. Mieski pada kienyataannya, lingkiungan kierja yang sieimbang masih siulit ditiemiukan.

Bagi para karyawan, lingkiungan kierja adalah bagian yang sangat kriusial dan bierpiengariuh tierhadap jalannya opierasional siuatiu pieriusahaan. Lingkiungan kierja miemiengariuhi prodiuktivitas pieriusahaan, kariena lingkiungan kierja yang baik dan miemiuaskan tientiu akan mieningkatkan kinierja karyawan. Pienting iuntiuk mienjaganlingkiungan kierja tietap stabil dan kondiusif.

Lingkiungan kierja dapat miempiengariuhi iemosi karyawan. Jika karyawan mienyienangi lingkiungan kierja dimana ia biekierja, maka karyawan tiersiebiut akan bietah di tiempat kierjanya iuntiuk mielakiukan aktivitas siehingga waktiu kierja dipiergiunakan siecara iefiektif dan optimis priestasi kierja karyawan jiuga tinggi. Lingkiungan kierja tiersiebiut miencakiup hiubiungan kierja yang tierbientiuk antara siesama karyawan dan hiubiungan kierja antar bawahan dan atasan sierta lingkiungan fisik tiempat karyawan biekierja.

Piengariuh Gaya kiepiemimpinan Tierhadap Kinierja karyawan Pada Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala

Bierdasarkan hasil analisis riegriesi liniear bierganda didapatkan hasil bahwa gaya kiepiemimpinan bierpiengariuh positif dan signifikan tierhadap kinierja karyawan. Artinya sietiap pieriubahan kinierja karyawan dipiengariuhi olieh gaya kiepiemimpinan. Siemakin baik gaya kiepiemimpinan yang dibierikan maka kinierja karyawan jiuga siemakin mieningkat, siebaliknya apabila gaya kiepiemimpinan yang dibierikan riendah, maka kinierja karyawan jiuga siemakin riendah. Jadi, dapat dikatakan bahwa gaya kiepiemimpinan mieriupakan salah satiu pienientiu tinggi/riendahnya kinierja karyawan pada Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala.

Diengan piemimpin yang tiuriut ikiut sierta dalam tim miemiliki dampak pada pieningkatan kinierja karyawan. Hiubiungan yang baik antara piemimpin diengan bawahan dan miempierlihatkan kiepiekaan tierhadap kiebiutiuhan anggota.

Hasil pienielitian ini siejalan diengan hasil pienielitian yang dilakiukan olieh Hiuliu Riubierkat dan Lasie damai jaya (2024) miengienai piengariuh gaya kiepiemimpinan dan lingkiungan kierja tierhadap kinierja yang mienyatakan bahwa gaya kiepiemimpinan bierpiengariuh signifikan tierhadap kinierja karyawan.

Piengariuh Lingkiungan kierja Tierhadap Kinierja karyawan Pada Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala

Bierdasarkan hasil pienielitian didapatkan hasil bahwa lingkiungan kierja bierpiengariuh signifikan tierhadap kinierja karyawan. Hal ini mieniunjiukkan lingkiungan kierja mampiu mieningkatkan kinierja. Lingkiungan kierja dapat diartikan siebagai daya pienggierak, kieinginan ataiu

dorongan yang kiuat yang dimiliki olieh piegawai. Diengan adanya lingkiungan kierja yang baik aman dan nyaman maka kinierja piegawai dapat tiercapai siecara maksimal dan targiet yang ditientiukan dapat tiercapai siecara optimal. Kinierja piegawai mieriupakan faktor yang mienientiukan kiebierhasilan mienciptakan maniusia yang bierintieliektiual. Disinilah tierdapat hiubiungan yang saling miempiengariuhi antara lingkiungan kierja dan kinierja piegawai.

Lingkiungan kierja di Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala siudah baik, dilihat dari lingkiungan kierja fisik dan non fisik. Lingkiungan kierja fisik siepierti sarana pieniunjang dalam mielaksanakan piekierjaan di Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala siepierti pieralatan kantor bieriupa kompiutier, printier, mieja dan kiursi dalam kondisi baik. Lingkiungan kierja non fisik di Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala jiuga miembierikan piengariuh tierhadap pieningkatan kinierja piegawai. Hiubiungan antar karyawan dan atasan yang tierjalin diengan baik, mampiu mienciptakan siuasana kondiusif siehingga piegawai dapat biekierjasama diengan baik dalam mienyieliesaikan tiugas.

Hasil pienielitian ini siejalan diengan hasil pienielitian yang dilakiukan olieh Hiuliu Riubierkat dan Lasie damai jaya (2024) piengariuh lingkiungan kierja tierhadap kinierja, yang miengiemiukakan bahwa lingkiungan kierja bierpiengariuh signifikan tierhadap kinierja karyawan.

KESIMPULAN

Gaya kiepiemimpinan dan lingkiungan kierja bierpiengariuh signifikan tierhadap kinierja karyawan Pada Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala.

Gaya kiepiemimpinan bierpiengariuh signifikan tierhadap kinierja karyawan Pada Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala.

Lingkiungan kierja bierpiengariuh signifikan tierhadap kinierja karyawan Pada Kantor Badan Kiepiegawaian Daierah (BKD) kabiupatien Donggala.

SARAN

Bierdasarkan hasil nilai miean pada variabiel gaya kiepiemimpinan maka siebaiknya pimpinan tiekiun dalam miencapai tiujiuan.

Bierdasarkan hasil nilai miean pada variabiel lingkiungan kierja maka siebaiknya riuangan kierja dapat ditambah siehingga piegawai mierasa nyaman.

Bierdasarkan hasil nilai miean pada variabiel kinierja karyawan maka siebaiknya piegawai miempierhatikan kiualitas kierja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. Conciept & Indicator Hiuman Riesoiurcie Managiemient for Managiemient Riesiearch. Yogyakarta: Dieiepiublish

Diestiarini Kartika, R. A., & Piujiati, H. (2024). Piengariuh Gaya Kiepiemimpinan Dan Lingkiungan Kierja Tierhadap Kinierja Karyawan (Litieratiurie Rieviiew). HUMANIS (Hiumanitiies, Managiemient and Sciiencie Procieiedings); Vol. 4 No. 2 (2024): HUMANIS (Hiumanitiies, Managiemient and Sciiencie Procieiedings);1221-1230.

Gomies.F.C. 2003. Manajiemien Siumbier Daya Maniusia. Yogyakarta: CV. Andi

Hasibiuan, H. Mielayiu S.P., (2016). Manajiemien Siumbier Daya Maniusia, PT. Biumi Aksara, Jakarta

Imroatiun, Siti dan Siukirman. 2016. Piengariuh Lingkiungan Kierja, Kompiensasi Kierja, Dan Motivasi Kierja Tierhadap Kinierja Karyawan Ekonomi/ Akiuntansi Di SMA Niegieri Sie-Kabiupatien Wonosobo. Economic Ediucation Analisys Joiurnal. 5 (1): 181-194

Ismail, H. A., Kiessi, A. M. F., Tajiuddin, I., & Abbas, M. (2023). Piengariuh Gaya Kiepiemimpinan dan Lingkiungan Kierja Tierhadap Kinierja Karyawan. Jiesya (Jiurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6(1), 233-246.

Kartono, Kartini. (2020). Piemimpin dan Kiepiemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Piersada.

Moh. Saifiul Bahri. 2018. Piengariuh Kiempiemimpina Lingkiungan Kierja, Biudaya Organisasi dan Motivasi Tierha dap Kiepiuasan Kierja Yang Bierimplikasi Tierhadap Kinierja Dosien. Siurabaya: Jakad Piublishing Siurabaya.

Nandhini, B., & Vimala, B. (2020). Impierativie Rolie Of Hiuman Riesoiurcie Managiemient In Organizational Activitiies. Intiernational Rieviiew of Biusiniess and Economics.

Mawardany, H., Rochim, A. I., & Siunardjanto, B. (2021). Piengariuh Gaya Kiepiemimpinan, Lingkiungan kierja, dan Motivasi Tierhadap Kinierja Piegawai Mielaliui Stiudi kasius Badan kiepiegawaian Daierah. PRAJA obsiervier: Jiurnal Pienielitian Administrasi Piublik (ie-ISSN: 2797-0469), 1(01), 111-117.

Nitisiemito, Aliex.1992. Manajiemien Piersonalia: Manajiemien SDM. Jakarta: Ghalia Indoniesia.

Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Piengariuh Gaya Kiepiemimpinan, Biudaya Organisasi, Dan Lingkiungan Kierja Tierhadap Kinierja Piegawai Diengan Kiepiuasan Kierja Siebagai Miediator. Economic Ediucation Analysis Joiurnal, 7(2), 543-552.

Piurwanto, dkk. (2020). Kontribiusi Gaya Kiepiemimpinan Tansformational, Aiuthientic Aiuthoritarian, dan Transactional Tierhadap Kinierja Karyawan Madrasah Aliyah di Tangierang. Impliemientasi Stratiegi Piemasaran Piendidikan di Madrasah, Voliumie 4 Nomor 1, hal. 37

Rivai Zainal, Vieithzal dkk. 2014. Kiepiemimpinan dan Pierilakiu Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Piersada

Siagian. 2016. Tieori & Praktiek Kiepiemimpinan. Pienierbit Rinieka Cipta, Jakarta. Hal 35-38

Siugiyono. (2016) Mietodie Pienielitian Kiuantitatif, Kiualitatif, dan R&D. Bandiung: Alfabieta.

Siugiyono. (2017). Mietodie Pienielitian Bisnis (Vol. 3). Bandiung: Alfabieta CV

Wokas, N. G. C., Dotiulong, L. O., & Saierang, R. T. (2022). Piengariuh Gaya Kiepiemimpinan, Kietierlibatan Kierja Dan Lingkiungan Kierja Tierhadap Kinierja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. Jiurnal EMBA: Jiurnal Risiet Ekonomi, Manajiemien, Bisnis Dan Akiuntansi, 10(3), 56-68.

Yiubierkat Hiuliu, & Damai Jaya Lasie. (2024). Piengariuh Gaya Kiepiemimpinan Dan Lingkiungan Kierja Tierhadap Kinierja Karyawan Mielaliui Kiepiuasan Kierja Pada KSP Damai Siejahtiera Miedan. Jiurnal Diunia Piendidikan; Vol 4 No 2 (2024): Jiurnal Diunia Piendidikan; 1071-1091 ; 2746-8674 ; 10.55081/Jiurdip.V4i2.

Yiulk, Gary. 2009. Kiepiemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kielima. Jakarta: Indieks.