

***THE ROLE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT IN  
IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CHENDA SAFETYINDO  
KREASI***

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHENDA  
SAFETYINDO KREASI**

**Dimas Mausul Haqiki<sup>1</sup>, Wanta<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan  
Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.dimashaqiki@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.dimashaqiki@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [wanta@ubpkarawang.ac.id](mailto:wanta@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[dwi.epty@ubpkarawang.ac.id](mailto:dwi.epty@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The potential of human resources is basically an important capital and also plays an important role in achieving organizational goals. The way human resources are used by companies is sometimes wrong and causes problems. The problems that arise in the company are very diverse, one of the factors is the continuous decline in the performance of its employees. The purpose of this study is to find out the role of leadership style and work environment that can improve employee performance. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. The informants in this study are the director and three employees of PT. Chenda Safetyindo Kreasi and an external informant from the Head of the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office. The data obtained was from the results of in-depth interviews using source triangulation to analyze and dig up more detailed information from different informants. The data analysis techniques used are data collection, data presentation, data reduction and interpretation. The results of the study show that a democratic leadership style with an open, supportive communication approach in motivating and decision-making has an effect on employee performance. Meanwhile, the work environment such as job security, cooperation and employment relations have an impact on the high morale of employees at work, comfort at work, and improvement in the quality and quantity of work results. The implication of this study is that the leadership style applied and the work environment that exists in PT. Chenda Safetyindo Kreasi plays a role in improving employee performance. The company's strategy in improving employee performance by making regulations and sanctions that apply to employees who violate discipline, implementing regular meetings every weekend, motivating employees directly, and making employees have responsibility for projects that they manage themselves as a form of leadership for themselves in completing the work.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

**ABSTRAK**

Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan modal penting dan juga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Cara pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan terkadang keliru dan menimbulkan permasalahan. Permasalahan yang timbul dalam perusahaan sangat beragam, salah satu faktornya adalah kinerja karyawan nya yang terus menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan pada penelitian ini adalah direktur dan ketiga karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi serta informan eksternal Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Data yang diperoleh adalah dari hasil dari wawancara mendalam dengan menggunakan triangulasi sumber untuk menganalisa dan menggali informasi yang lebih rinci dari informan yang berbeda. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, penyajian data, reduksi data dan interpretasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan pendekatan komunikasi yang terbuka, suportif dalam memotivasi dan pengambilan keputusan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja seperti keamanan kerja, kerja sama dan hubungan kerja berdampak pada tingginya semangat para karyawan dalam bekerja, kenyamanan pada saat bekerja, dan peningkatan kualitas serta kuantitas dari hasil pekerjaan. Implikasi pada penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dan lingkungan kerja yang ada di PT. Chenda Safetyindo Kreasi berperan pada peningkatan kinerja karyawan. Strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membuat peraturan dan sanksi yang berlaku bagi karyawan

yang melanggar disiplin, menerapkan rapat rutin setiap akhir minggu, memotivasi para karyawan secara langsung, dan menjadikan karyawan memiliki tanggung jawab terhadap proyek yang di *manage* sendiri sebagai bentuk rasa kepemimpinan untuk diri sendiri dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

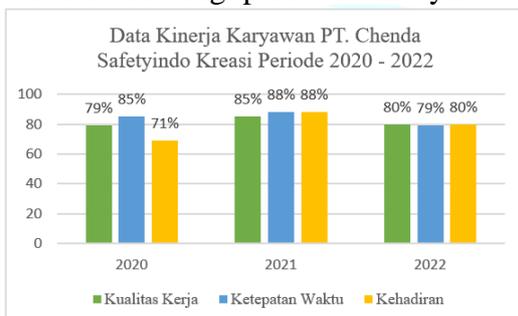
**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan, terdapat sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesannya. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan modal penting dan juga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Secara umum, banyak perusahaan umumnya menyangkut pengelolaan sumber daya manusia untuk dapat mendukung kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Sebab, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat diperlakukan sama dengan sumber daya lainnya.

PT. Chenda Safetyindo Kreasi adalah Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) yang berdiri pada tahun 2020. Perusahaan jasa ini berfokus pada pelaksanaan pelatihan kepada peserta dalam mengantisipasi dan menanggulangi kecelakaan kerja di perusahaan. PT. Chenda Safetyindo Kreasi memiliki permasalahan pada sektor sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan utama perusahaan pada kinerja karyawan nya menjadi salah satu yang menjadikan karyawan tersebut menurun dari segi produktivitasnya.



### Diagram 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi Periode 2020 s.d 2022.

Sumber: PT. Chenda Safetyindo Kreasi (2024)

Pada diagram 1.1 yang menunjukkan kualitas kerja, ketepatan waktu dan kehadiran. Bar hijau menunjukkan kualitas kerja, bar biru menunjukkan ketepatan waktu dan bar kuning menunjukkan kehadiran. grafik yang disajikan memperlihatkan kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai dengan 2022. Pada awal mula beroperasi yaitu pada tahun 2020, PT. Chenda Safetyindo Kreasi memiliki kinerja karyawan yang cukup baik, apalagi pada tahun 2020 sedang ada pandemi *Covid-19*, namun kinerja karyawan masih dikatakan cukup baik. Beranjak naik ke tahun 2021, kinerja karyawan pada diagram tersebut pun ikut mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2022, kinerja karyawan mengalami penurunan dari kualitas kerja, ketepatan waktu hingga kehadiran.

Permasalahan internal perusahaan yang menyangkut kinerja karyawan merupakan permasalahan yang sering dihadapi. Tercapai atau tidaknya target perusahaan benar-benar tergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja para karyawan menjadi faktor penentu kemajuan organisasi karena hanya sumber daya manusia yang dapat membuat arah perusahaan mencapai kesuksesannya. Surya Parwita et al. (2023).

Malayu et. al (2015:170) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam

memengaruhi bawahannya untuk menumbuhkan semangat kerja dan produktivitas tinggi dalam bekerja. Lebih lanjut, kepemimpinan membutuhkan orang yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan roda organisasi dengan cara apapun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemampuan tersebut adalah mempengaruhi, mengajak, mendorong, dan menuntun karyawan dan bawahannya Bukit et al. (2017:42).

Di sisi lain, lingkungan kerja juga bisa memengaruhi kinerja seorang karyawan. Agung Intan et al. (2022) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Sebagai contoh, salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Soleiman et al. (2022:146) Penyediaan sarana prasarana merupakan suatu kebijakan dalam bentuk *employee-friendly policies* atau kebijakan yang ramah terhadap karyawan menyatakan dukungan manajemen kinerja yang diberikan dalam bentuk lingkungan kerja yang nyaman serta mampu menjaga produktivitas pegawai.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di PT. Chenda Safetyindo Kreasi cukup beragam, lingkungan kerja non fisik yang sering menjadi masalah utama. Minimnya saluran udara berupa ventilasi dan jendela luar memberikan dampak buruk bagi karyawannya, seperti cepat lelah dalam bekerja yang dapat berakibat fatal pada kinerja yang menurun. Fenomena ini menunjukkan bahwa pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulana (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumadewi (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan, variable lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara, hasil penelitian terdahulu lainnya yaitu Ismail et al. (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena, data empirik, yang diperkuat dengan sumber teori dan *research gap* yang ada, maka penulis pada penelitian kali ini tertarik dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Mengetahui peran gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi.
2. Mengetahui peran lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi.
3. Mengetahui strategi yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Masram et al. (2017:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan,

pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan.

Hidayaty et al. (2024) menjelaskan bahwa MSDM berfungsi untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat, termasuk seleksi, rekrutmen, kompensasi, evaluasi, dan pelatihan. Wanta et al. (2024) juga berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan praktik atau sistem manajemen yang mengatur serta mengelola tenaga kerja yang siap dan mempunyai kapasitas untuk berpartisipasi secara positif.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses strategis untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja dalam organisasi secara kolaboratif guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Abdullah (2014:3) dalam bukunya bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Ruth Silaen et al. (2021:29) dalam bukunya juga mengemukakan bahwa kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Wanta et al. (2023) mengemukakan bahwa dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga permasalahan yang terjadi dalam

organisasi dapat terselesaikan dengan baik. Hidayaty et al. (2022) Juga berpendapat bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Ruth Silaen et al. (2021:29) mengemukakan bahwa dimensi kinerja dapat diukur yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, Inisiatif.

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa definisi diatas bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Bukit et al. (2017:67) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (followers) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih dari itu, menurut Utari et al. (2020) Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara atau tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana.

Tampubolon (2022) juga berpendapat bahwa menjadi seorang pemimpin harus mampu memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja tinggi, karena pemimpin melalui orang-orang yang ada dalam organisasi untuk mencapai target yang sudah ditentukan didalam perencanaan.

Fungsi dari kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja. Sedangkan menurut Wanta et al. (2022) Kepemimpinan adalah suatu proses

kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Nasdir et al. (2019) Gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dan dinilai dari 4 (empat) indikator, yakni kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi kemampuan mengendalikan bawahan. Indikator tersebut diantaranya:

- a). Kemampuan Mengambil Keputusan
- b). Kemampuan Memotivasi
- c). Kemampuan Komunikasi
- d). Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

Dari beberapa definisi diatas, bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengelola anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi.

### Lingkungan Kerja

Menurut Nurhandayani (2022) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sedangkan menurut Hidayaty et al. (2023) apabila kondisi kerja yang meliputi tempat bekerja, dan sarana-sarana bantu akan dapat mempercepat menyelesaikan pekerjaan.

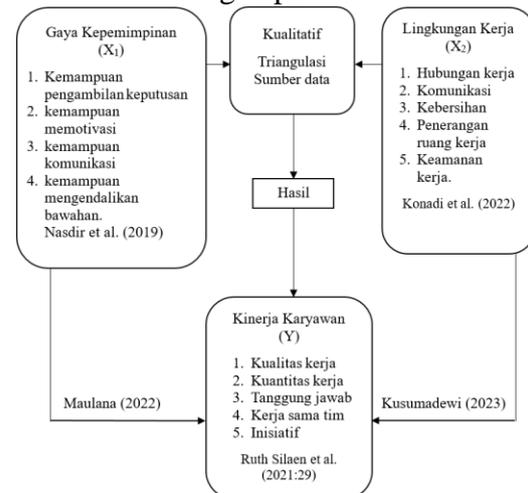
Kerja produktif tidak hanya memerlukan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga menemukan hal baru untuk memperbaiki

cara bekerja, melainkan juga kondisi kerja yang mendukung kenyamanan serta mampu menunjang kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Konadi et al. (2022) Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Indikator pengukuran lingkungan kerja terdiri dari hubungan kerja, komunikasi, kebersihan, penerangan ruang kerja dan keamanan kerja.

Dari beberapa definisi Lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan kondisi di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang berperan dalam menciptakan suasana dan pengalaman kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung karyawan untuk bekerja secara nyaman, efektif, dan produktif.

### KERANGKA BERPIKIR

Dalam penelitian ini, variabel independen nya adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Dan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk lebih jelasnya, berikut dibawah ini adalah kerangka pemikiran teoritis



**Gambar 2.1. Kerangka Penelitian Teoritis**

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti

terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

**PROPOSISI PENELITIAN**

Proposisi merupakan ungkapan yang dapat dipercaya, disangkal atau diuji kebenarannya mengenai konsep yang menjelaskan atau memprediksi suatu fenomena kualitatif. Dalam hal ini, prosisi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya bahwa ada peran gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi.
2. Adanya Diduga bahwa ada peran lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi.
3. Terdapat terdapat strategi perusahaan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi.

**METODE PENELITIAN**

a. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu memahami objek yang diteliti secara mendalam. Menurut Asiah (2021), pada hakikatnya penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mengamati seseorang, berkomunikasi, berinteraksi, dan memahami Bahasa dan tafsiran tentang mereka dan dunia sekitarnya.

Penelitian kualitatif merupakan metode untuk pencarian makna, penalaran, pemahaman, dan pengertian terhadap fenomena dan kehidupan manusia yang terlibat dalam penelitian. Penelitian ini bermaksud untuk mengembangkan pemahaman terhadap fenomena atau subjek penelitian terkait cara berpikir, bertindak, bertingkah laku, dan lain sebagainya.

b. Partisipan

Dalam penelitian ini, informan terpilih adalah orang yang memiliki banyak informasi untuk penggalian data dan informasi yang lebih mendalam. Pada penelitian ini, partisipan yang juga berperan sebagai informan bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Daftar Partisipan Yang Berperan Sebagai Informan Penelitian**

	Nama	Jabatan
Partisipan yang juga berperan sebagai informan.	Christian Gunawan	Direktur PT. Chenda Safetyindo Kreasi
	1. Krishna Febriana	Karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi
	2. Dian Apriani	
	3. Asep Tatang Restu Pajar	
	Rosmalia Dewi	Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan Hardani et al. (2020:120). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode wawancara dengan menggunakan triangulasi sumber yang berasal dari beberapa informan yang berbeda.

Triangulasi sumber (data), Triangulasi ini membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda dalam metode kualitatif. Cahya et al. (2021). Teknik triangulasi sumber digunakan bertujuan untuk mengurasi bias dan meningkatkan kebenaran data yang didapat dengan cara wawancara mendalam atau wawancara tidak terstruktur yang memungkinkan penggalian informasi yang lebih mendalam dari masing masing informan.

d. Sumber Data

Berdasarkan jenis data yang diperlukan, maka dalam penelitian ini data yang bersumber didapat dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Selain itu, ada dua sumber data yang digunakan, yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam kepada beberapa informan, yang dijadikan sumber data primer adalah manusia, yaitu pihak internal perusahaan mencakup direktur, dan karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi, serta pihak eksternal perusahaan yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Sementara data sekunder didapat dari dokumen-dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah yang sesuai dengan fokus pada penelitian ini.

e. Alat Analisis

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Haryoko et al. (2020:140) dalam bukunya, alat atau instrumen pada penelitian kualitatif adalah penelitiannya itu sendiri yang mendatangi sumber data dan informan untuk menggali, mengumpulkan informasi dari catatan lapangan. Sumber data yang diambil adalah dari hasil wawancara dengan para informan.

f. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data untuk mendapatkan informasi yang berguna, yang kemudian digunakan untuk mengambil keputusan hingga data tersebut tidak lagi memberikan informasi baru Nurdewi (2022). Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sebelum terjun ke lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Berikut ini adalah fase-fase yang dilalui oleh penulis dalam menganalisis data:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Mengumpulkan data yang berasal dari berbagai sumber, seperti wawancara dan observasi, merupakan langkah pertama dalam proses pengumpulan data. Data kemudian dicatat dalam catatan lapangan dengan menggunakan berbagai alat bantu, termasuk dokumen resmi. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode triangulasi sumber dengan mengambil hasil wawancara mendalam pada informan internal perusahaan seperti direktur, asisten direktur dan karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih informasi yang paling penting, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta membuang informasi yang tidak relevan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

3. Display/Penyajian Data (*Data Display*)

Menyajikan data merupakan langkah selanjutnya setelah data direduksi. Dalam hal ini, Hardani et al. (2020:167) menyatakan bahwa dalam bentuk teks naratif yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Dalam hal ini, penulis akan memberikan teks naratif yang sudah direduksi dari hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan.

4. Interpretasi Data

Menurut Hardani et al. (2020:171) Interpretasi data adalah tahapan yang dilakukan untuk meninjau data dan menarik kesimpulan dalam proses analisis data kualitatif. Kesimpulan yang dikemukakan oleh peneliti akan valid jika didukung oleh bukti-bukti

yang dapat dipercaya dan konsisten dari sumber data yang telah diambil dan yang dibuat harus relevan dengan fokus penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Gaya Kepemimpinan Pada PT. Chenda Safetyindo Kreasi**

##### **a. Kemampuan Pengambilan Keputusan**

Pihak eksternal berpendapat bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan mencerminkan keberanian dan ketegasan dari seorang pemimpin dan dapat menjadi contoh bagi para karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, kesimpulan yang dapat diambil bahwa peran direktur dalam membuat keputusan sangat membantu dan berdampak pada operasional perusahaan dengan jawaban tiga informan karyawan semuanya menjawab dengan sangat baik pada peranan direktur dalam pembuatan keputusan.

##### **b. Kemampuan Memotivasi**

Pihak eksternal menyampaikan bahwa kemampuan memotivasi dari pemimpin dapat membuat dorongan yang lebih kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kesimpulan dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan adalah hal yang harus dilakukan ketika karyawan kehilangan semangat dalam bekerja, dan kemampuan direktur dalam memotivasi karyawannya dinilai sangat baik. Hasil dari wawancara ini yaitu tiga informan yang memberikan jawaban sangat baik dan motivasi yang diberikan oleh direktur berperan dalam mendorong para karyawan untuk lebih

meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan.

##### **c. Kemampuan Komunikasi**

Kemampuan komunikasi adalah hal yang dapat membangun hubungan yang baik antara pemimpin dengan para karyawan, hal ini disampaikan oleh informan eksternal bahwa komunikasi dapat membangun hubungan yang baik antar pemimpin dengan karyawan dan juga berefek pada produktivitas karyawan.

Mengenai kemampuan direktur dalam berkomunikasi, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hasil wawancara menunjukkan kemampuan komunikasi direktur sangat baik juga bisa menyesuaikan gaya komunikasi dan informasi yang disampaikan sangat jelas dan akurat untuk membangun hubungan antara pemimpin dengan para karyawan, terlebih dengan karyawan yang lebih muda.

##### **d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan**

Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahannya adalah pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial yang baik. Selain itu, informan eksternal juga menyampaikan bahwa mengendalikan bawahan adalah suatu sikap pemimpin yang tegas untuk menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir.

Kesimpulannya adalah hasil wawancara menunjukkan bahwa tiga karyawan menilai kemampuan direktur dalam mengendalikan bawahan dengan membuat peraturan dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar dikategorikan sangat baik dan tegas pada karyawannya

#### **2. Lingkungan Kerja Pada PT. Chenda Safetyindo Kreasi**

##### **a. Hubungan Kerja**

Informan pihak eksternal menyampaikan bahwa hubungan kerja

yang baik antar karyawan membuat relasi dan kedekatan antar karyawan bisa mendukung kinerja karyawan nya.

Keterikatan dari pekerjaan yang terintegrasi satu dengan yang lain, menjadikan karyawan cukup sering dalam berinteraksi dengan baik. Kesimpulan dari hasil wawancara ini adalah hubungan kerja antar karyawan dan karyawan dengan atasan terjalin dengan sangat baik.

b. Komunikasi

Informan eksteernal menyampaikan bahwa komunikasi dalam bekerja yang terjalin dari sesama karyawan maupun dengan atasan dapat mempercepat pemecahan masalah apabila terjadi konflik yang sedang terjadi. Selain itu, komunikasi juga berperan sebagai alat untuk memediasi dan membuat perumusan solusi yang lebih baik.

Komunikasi yang baik dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif untuk mendorong produktivitas antar karyawan. Kesimpulan dari hasil wawancara ini adalah komunikasi yang terjalin antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pemimpin dinilai sangat baik.

c. Kebersihan

Informan eksternal menyampaikan bahwa mendukung lingkungan kerja yang bersih agar meningkatkan suasana kerja yang baik dan menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Ini berarti, lingkungan kerja bisa mendukung kinerja karyawan dalam bekerja.

Kebersihan di lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas, dan memberi kenyamanan bagi karyawan saat bekerja. Kesimpulan dari hasil dari wawancara ini adalah kebersihan lingkungan kerja baik didalam maupun diluar kantor terjaga dengan sangat baik.

d. Penerangan Ruang Kerja

Hasil dari wawancara dengan informan eksternal, bahwa penerangan ruang kerja yang baik dapat meningkatkan ketelitian dan kenyamanan saat bekerja, juga dapat mengurangi kesalahan karyawan pada saat bekerja.

Kesimpulan dari hasil wawancara ini adalah penerangan dan pencahayaan yang ada di PT. Chenda Safetyindo Kreasi juga membuat karyawan menjadi lebih produktif. Penerangan di ruang kerja mendukung karyawan dalam operasional pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Ini didukung oleh jawaban dari dua informan yang dikategorikan baik. Sementara pencahayaan pada ruang kerja sudah baik hanya saja tidak adanya jendela yang membuat cahaya alami seperti matahari tidak dapat masuk, ini didukung oleh satu informan yang dikategorikan cukup baik.

e. Keamanan Kerja

Dari hasil wawancara, informan eksternal menyampaikan bahwa perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif dengan ketersediaan alat kerja dan keamanan kerja yang digunakan oleh perusahaan. Dengan begitu, para karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

Setiap perusahaan pasti memiliki standar keamanan yang berbeda-beda untuk menjaga keselamatan dalam bekerja. Keamanan kerja perlu dijaga agar kegiatan operasional dapat berjalan lancar. Kesimpulan dari hasil dari wawancara ini adalah PT. Chenda Safetyindo Kreasi mengatur keamanan kerja yang ada di ruangnya dengan menyediakan kotak obat juga alat penanganan pada kecelakaan dan alat pemadam api ringan (APAR) untuk mencegah dan memadamkan api yang kecil. Cara ini dilakukan perusahaan agar

keamanan karyawan terjaga dan kegiatan operasional bisa berjalan lancar. Ini didukung oleh jawaban ketiga informan yang dikategorikan sangat baik.

### **3. Kinerja Karyawan Pada PT. Chenda Safetyindo Kreasi**

#### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas tugas yang dihasilkan, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang dihasilkan oleh para karyawan mencerminkan kualitas dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, hal ini disampaikan oleh informan eksternal dalam wawancara yang telah dilakukan.

Kesimpulan dari hasil dari wawancara ini adalah, Kualitas kerja para karyawan yang dihasilkan sudah baik dan memuaskan, ini sesuai dengan jawaban direktur. Hanya saja, kurangnya dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas karena harus memerlukan perbaikan sebelum akhirnya tugas tersebut selesai.

#### **b. Kuantitas Kerja**

Informan eksternal berpendapat bahwa salah satu kuantitas kerja yang baik adalah banyaknya volume atau beban dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu oleh karyawan, hal tersebut mencerminkan kuantitas kerja yang dihasilkan.

Kesimpulan dari hasil wawancara ini adalah Kuantitas kerja yang dihasilkan para karyawan dikategorikan baik, hanya saja membutuhkan waktu yang lebih lama seperti lembur untuk dapat menyelesaikan tugas.

#### **c. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab yang dipegang oleh para karyawan merupakan kewajiban yang harus dilakukan untuk dilaksanakan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Selain itu, informan eksternal juga menyampaikan bahwa masing masing individu dalam perusahaan mempunyai tanggung jawab

agar perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien.

Kesimpulan dari hasil dari wawancara ini adalah para karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, hanya saja ada beberapa karyawan yang kurang menjalankan tanggung jawabnya dengan baik pada kehadirannya yang tidak datang tepat waktu sesuai jadwal kerja.

#### **d. Kerja Sama**

Informan eksternal mengatakan bahwa keterlibatan para karyawan didalam tim untuk memecahkan sebuah masalah merupakan proses kolaborasi, koordinasi dan komunikasi dari kerja sama tim dalam memaksimalkan hasil pekerjaan yang baik.

Kesimpulan dari hasil dari wawancara ini adalah kerja sama tim para karyawan PT. Chenda Safetyindo Kreasi sangat baik karena bekerja sama dalam membahas suatu masalah dan mendiskusikan solusi secara musyawarah dan menyetujui solusi bersama sama.

#### **e. Inisiatif**

Informan eksternal berpendapat bahwa inisiatif merupakan suatu hal yang diambil oleh karyawan tanpa harus diarahkan oleh atasan maupun rekan kerja. Dengan inisiatif yang baik, karyawan mempunyai tingkat produktivitas tinggi dan mendapat pengakuan di pandangan pemimpin atas kerja keras dan kontribusi nya.

Kesimpulan dari hasil dari wawancara ini adalah beberapa karyawan mempunyai sikap inisiatif dengan menawarkan bantuan kepada karyawan lain untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## **Pembahasan**

### **1. Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

### **pada PT. Chenda Safetyindo Kreasi**

Dari temuan yang telah didapatkan pada hasil penelitian, peranan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan pertama adalah direktur PT. Chenda Safetyindo Kreasi mempunyai kemampuan dengan menerapkan pengambilan keputusan dengan memfasilitasi kolaborasi antar departemen dengan menggunakan sistem komputer yang bisa diakses oleh semua karyawan. Ini karena karyawan mengeluhkan sistem pekerjaan yang tidak terintegrasi antara departemen administrasi dan departemen pemasaran. Sistem pekerjaan ini seharusnya terhubung dari satu departemen dengan departemen lain. Selain itu, direktur membuat program magang. Program ini dibuat untuk mengurangi beban kerja karyawan tetap, karena di waktu tertentu direktur terkadang melihat karyawan nya yang sering kali tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penerapannya ini tidak selalu dilakukan. Ini akan berlaku jika perusahaan benar-benar sedang membutuhkannya. Begitu juga dengan peran komunikasi dan peran motivasi. Komunikasi terbuka yang diterapkan oleh direktur untuk memahami gaya komunikasi para karyawannya. Kemudian, peranan motivasi direktur PT. Chenda Safetyindo Kreasi berdampak pada kinerja karyawan, ini karena direktur sering memberikan motivasi kepada karyawannya yang mengalami penurunan semangat dalam bekerja pada saat pertemuan mingguan, jadi karyawan akan mendapatkan dorongan dari motivasi yang diberikan oleh direktur agar memperbaiki kinerja kerjanya. Mengenai kemampuan mengendalikan bawahan, direktur PT. Chenda Safetyindo Kreasi menerapkan beberapa peraturan yang wajib dilaksanakan oleh

para karyawannya, ini membuat para karyawan akan patuh dan taat karena peraturan tersebut mutlak untuk dijalankan oleh karyawan. Lebih lanjut, direktur sering kali memberikan contoh ketegasan atas kesalahan dari karyawan yang melanggar aturannya dengan menerapkan sanksi kepada karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang dicerminkan oleh direktur PT. Chenda Safetyindo Kreasi adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang bisa dilihat dari komunikasi yang terbuka dengan karyawan dan berpartisipasi aktif dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulana (2022) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan.

### **2. Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Chenda Safetyindo Kreasi**

Dari temuan yang telah didapatkan pada hasil penelitian, lingkungan kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan yang ada di PT. Chenda Safetyindo Kreasi sangat baik. Keterikatan dari pekerjaan yang terintegrasi satu dengan yang lain, menjadikan karyawan cukup sering dalam berinteraksi, dan membuat hubungan kerja para karyawan terjalin dengan baik. Selain itu, komunikasi antar karyawan juga berjalan dengan lancar, karena sistem pekerjaan yang terintegrasi tersebut membuat karyawan sering berkomunikasi yang membuat kualitas pekerjaan jadi maksimal. Disamping itu, kebersihan yang ada di PT. Chenda Safetyindo Kreasi sangat terjaga, lingkungan kerja yang bersih karena perusahaan yang memfasilitasi

beberapa tempat sampah baik di luar maupun didalam ruangan kerja yang membuat kebersihan di lingkungan kerja dapat terjaga. Penerangan ruang kerja yang ada di PT. Chenda Safetyindo Kreasi sudah baik, dari penerangan untuk ruang kerja, penerangan toilet dan ruangan yang lain sangat memadai, hanya saja tidak ada penerangan alami seperti dari sinar matahari karena tidak adanya jendela di ruangan kerja, yang bisa saja membuat karyawan cepat lelah. PT. Chenda Safetyindo Kreasi juga memberikan rasa aman kepada karyawannya, dengan menyediakan atau memfasilitasi Alat Pemadam Api Ringan (APAR) di setiap ruangan, baik itu ruangan kerja yang di lantai satu, dan juga lantai dua untuk meminimalisir terjadinya kebakaran kecil dari perangkat keras atau komputer dan juga kabel yang ada di dalam ruangan kerja.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik yang paling berdampak pada kinerja karyawan. Sebab tidak adanya sirkulasi udara yang baik seperti jendela dan jarang nya karyawan mendapat penerangan alami dari sinar matahari yang membuat para karyawan mudah lelah dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumadewi (2023) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Strategi yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Chenda Safetyindo Kreasi.**

Dari temuan yang telah didapatkan pada hasil penelitian, strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan nya cukup beragam, mulai dari penerapan sanksi bagi karyawan yang tidak

mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan tersebut berupa penambahan total beban kerja pada hari itu jika terlambat datang ke kantor, sanksi tersebut juga berlaku bagi seluruh karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, termasuk pada karyawan pada departemen pemasaran dan administrasi. Selain itu, direktur juga membuat aturan untuk menerapkan rapat rutin setiap akhir minggu agar memotivasi para karyawan secara langsung dan memberikan solusi jika ada masalah dalam operasional pekerjaan agar kinerja para karyawannya meningkat. Penerapan strategi yang dibuat direktur juga memberikan tanggung jawab kepada karyawan unntuk dapat memegang kendali penuh atas proyek yang dipegang olehnya, menjadikan karyawan memiliki tanggung jawab terhadap projek yang di manage sendiri sebagai bentuk rasa kepemimpinan untuk diri sendiri dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif deskriptif, maka ditemukan bahwa:

1. Peran Gaya Kepemimpinan direktur PT. Chenda Safetyindo Kreasi yang meliputi kemampuan dalam mengambil keputusan, komunikasi, motivasi dan mengendalikan bawahan dengan sangat baik yang dijawab oleh para informan. Peran gaya kepemimpinan yang dipilih oleh PT. Chenda Safetyindo Kreasi adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis.
2. Peran Lingkungan Kerja pada PT. Chenda Safetyindo Kreasi yang meliputi hubungan kerja, komunikasi, kebersihan, penerangan ruang kerja dan juga keamanan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja

karyawan, ini didukung oleh pernyataan seluruh informan yang menjawab dengan baik, dan lingkungan yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang menyangkut pengadaan sinar alami matahari dan sirkulasi udara yang baik.

3. Strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membuat peraturan dan sanksi bagi seluruh karyawan yang melanggar disiplin, menerapkan rapat rutin setiap akhir minggu untuk mengevaluasi hasil kerja dan memotivasi para karyawan, dan juga memberikan tanggung jawab kepada karyawan sebagai pemimpin dalam proyek *training*.

#### IMPLIKASI

1. Kepemimpinan yang demokratis, komunikasi yang terbuka, motivasi dan ketegasan dari pemimpin terus dijaga untuk memaksimalkan seluruh karyawan mendapatkan produktivitas, kinerja yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan bersama.
2. Lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan dapat memfasilitasi saluran udara seperti ventilasi dan jendela agar tidak mengalami kelelahan dan kebosanan yang berdampak pada kondisi para karyawan akan terus terjaga dengan prima.
3. Memastikan seluruh peraturan yang telah dibuat oleh pemimpin dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab oleh karyawan dan menaati seluruh prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan agar tingkat kinerja semakin membaik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung Intan, A., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. *Values*, 3(2), 522–567.
- Asiah, N. (2021). *Gaya Komunikasi Selebgram Anggarita Dalam Produk Endorsement Di Instagram*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.x.861>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Juliana Sukmana, D., & Rahmatul Istiqomah, R. et al. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Haryoko, S., Bahartiar, Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Makassar: Badan Penerbit UNM
- Hidayaty, D. E., Sandi, S. P. H., Utami, I. P., & Ismail, M. (2023). Peningkatan Produktivitas dan Penilaian Kinerja UMKM Pasca Covid-19 Terhadap Lingkungan Kerja. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(2), 503–511. <https://journal.csspublishing/index.php/ijm>

- Hidayaty, D. E., Suherman, E., & Amanda, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4). <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Hidayaty, D. E., Wanta, & Saleh, M. N. R. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Karawang. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 8, 106–113.
- Ismail, Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Kartono, & Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Konadi, W., & Kamaruddin. (2022). Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD Di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 673–681.
- Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1772–1783. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237>
- Malayu, S. P., Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Masram, Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maulana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3), 252–265.
- Nasdir, Nongkeng, H., & Budiman. (2019). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *Yume : Journal Of Management*, 1(2), 1.
- Nurdewi. (2022). Implementasi Personal Branding Smart ASN Perwujudan Bangsa Melayani Di Provinsi Maluku Utara. In *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah* (Vol. 1, Issue 2).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1, 108. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyrurroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi di PT. Phapros Tbk Semarang). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14.
- Soleiman, E. C., Kusuma, A. R., Yudiyanto, P. J., Desty, W. F., Wahyudi, D., Prayudi, D., Nafiuddin, Sarjana, S., Wahdaniah, Ning, S., & Harto, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. P. Sari & M. T. Rambe, Eds.). PT. Global Eksekutif Teknologi. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v8i1.2965>
- Surya Parwita, G. B., Prastyadewi, M. I., & Nyoman Tri Saraswati, I. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri. *Values*, 4(1), 69–81.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 1–7. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>
- Utari, S., & Hadi, Moh. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>
- Wanta, Nandang, & Nurhasyim, F. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation On The Performance Of Tegalwaru Village Office Employees, Cilamaya Wetan District. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Wanta, Nandang, & Pranata, R. M. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengembangkan UMKM Desa Karya Mulya. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 8(1), 61–69. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10152>
- Wanta, W., Hidayaty, D. E., & Rosid, M. C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7158–7168. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10152>