

## PERILAKU KEPEMIMPINAN, PROMOSI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Cyntia Cokro<sup>1</sup>, Cindy Tifani<sup>2</sup>, Bagus<sup>3</sup>, Jocelyn Tania<sup>4</sup>, Felix<sup>5</sup>  
Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>  
Cyntiacokro@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian menggunakan Teknik Sampling jenuh. Teknik analisa data dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan, 89,3% kinerja karyawan bisa diterangkan variabel bebas dan sisanya 10,7% dijelaskan oleh faktor lain belum diperhatikan dalam regresi ini. Simpulan, secara simultan dan parsial perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik, Perilaku Kepemimpinan, Promosi Jabatan

### ABSTRACT

*This research aims to examine and analyze the influence of leadership behavior, promotion, and physical work environment on the performance of employees of PT. Pawnshop (Persero) Medan. This research method is descriptive quantitative. Population and research sample using saturated sampling technique. Data analysis techniques start from data compilation, data tabulation to the testing stage. The statistical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that 89.3% of employee performance can be explained by independent variables and the remaining 10.7% is explained by other factors that have not been considered in this regression. In conclusion, simultaneously and partially leadership behavior, promotion, and physical work environment have a significant effect on the performance of employees of PT. Pawnshop (Persero) Medan.*

**Keywords:** Employee Performance, Physical Work Environment, Leadership Behavior, Promotion

### PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset perusahaan yang sangat berperan besar dalam perkembangan perusahaan dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, kemajuan suatu PT. Pegadaian (Persero) ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu lembaga

perkreditan non perbankan yang melayani masyarakat guna untuk mendapatkan dana secara cepat dengan melalui kredit. Kenyataannya PT. Pegadaian (Persero) banyak membantu perekonomian masyarakat, terutama masyarakat yang golongan ekonominya menengah kebawah.

Untuk melakukan usaha ini diperlukan kinerja karyawan yang tinggi karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja. Berdasarkan observasi awal di PT. Pegadaian (Persero), peneliti memberikan gambaran kinerja karyawan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang kurang baik dimana bisa dilihat dari adanya jumlah keluhan nasabah pada PT. Pegadaian (Persero)

**Tabel 1**  
**Data Keluhan Nasabah PT. Pegadaian (Persero) Periode Juli-Desember 2021**

Bulan	Jumlah Keluhan	Deskripsi Masalah
Juli	14	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja yang buruk</li> </ul>
Agustus	23	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak dapat selesaikan jumlah pekerjaan</li> <li>• Kualitas kerja yang buruk</li> </ul>
September	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja yang buruk</li> <li>• Tidak tepat waktu</li> </ul>
Oktober	21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak tepat waktu</li> <li>• Tidak dapat selesaikan pekerjaan</li> </ul>
November	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak ada kerja sama atasi masalah</li> <li>• Karyawan sering absen</li> </ul>
Desember	28	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja yang buruk</li> <li>• Karyawan sering absen</li> </ul>

Sumber : PT. Pegadaian (Persero), 2021

Data di atas menunjukkan adanya peningkatan jumlah keluhan disebabkan karena kinerja karyawan yang buruk disebabkan oleh beberapa faktor seperti perilaku kerja karyawan yang kurang mampu bekerja secara individual maupun tim, kurangnya kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah yang menjadi beban pekerjaan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan karyawan yang selalu absen dalam bekerja.

Perilaku kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan setiap perusahaan menerapkan kepemimpinan yang berbeda-beda. Masalah perilaku kepemimpinan yang dihadapi PT. Pegadaian (Persero) adalah pemimpin kurang memberikan dukungan moril kepada karyawan sehingga

karyawan tidak dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan dan pimpinan belum mau memberikan arahan atas apa yang dilakukan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

Promosi jabatan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan masalah promosi jabatan PT. Pegadaian (Persero) adalah karyawan belum memiliki kedisiplinan yang tinggi berdampak pada berkurangnya tingkat kehadiran karyawan yang mau bekerja di PT. Pegadaian (Persero) dan sebagian besar karyawan belum memiliki prestasi kerja yang baik yang menyebabkan kualitas kerja menurun pada saat bekerja.

Lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan masalah lingkungan kerja yang sering dihadapi adalah sirkulasi udara di tempat kerja masih terasa kurang sejuk menyebabkan kualitas kerja karyawan menurun, karena karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja dan karyawan sering mendengar suara-suara bising saat bekerja yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Perilaku Kepemimpinan**

Menurut Marjani (2017), perilaku pemimpin adalah perilaku pimpinan pada perusahaan dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Menurut Furqon (2019), perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi.

Menurut Leuhery & Manuhutu (2018), perilaku kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Karena pemimpin selalu berhubungan dengan bawahannya, maka bawahan sangat memperhatikan bagaimana pemimpin memperlakukan mereka.

### **Promosi Jabatan**

Menurut Supomo & Nurhayati (2018), promosi jabatan dapat diartikan sebagai aktivitas seorang pegawai/karyawan di suatu instansi untuk mendapat kesempatan ke

jenjang yang lebih tinggi sehingga hal dan kewajiban pegawai akan mengalami penyesuaian juga. Menurut Edison (2017), promosi jabatan adalah proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier. Menurut Fahmi (2016), promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Enny (2019), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Krisnawati (2021), lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Menurut Rahmawati (2020), lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Marwabi (2016), kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Menurut Fattah (2017), kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau institusi. Begitu juga menurut Sinaga et al., (2020), kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

### **Teori Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Anzhari et al., (2016) mengatakan bahwa perilaku pemimpin yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh

pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Purwadi (2017), semakin besar atau tinggi penilaian pegawai tentang perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya, demikian pula sebaliknya semakin kecil atau rendah penilaian pegawai tentang perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja semakin kecil atau rendah pula kinerjanya.

### **Teori Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Ekhsan & Nurlita (2020), bahwa jika karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dan terdorong bekerja giat untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai. Menurut Widyani & Putra (2020), Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama dan akan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat dengan promosi jabatan yang diberikan.

### **Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Nisa & Rooswidjajani (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang memadai akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan Widianingrum & Djastuti (2016), Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut baik dan menunjang aktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian kuantitatif ini merupakan metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Penelitian ini bersifat *explanatory research*.

Dalam penelitian *explanatory*, peneliti berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variable.

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan di gunakan, yang akan di jadikan penelitian yaitu perilaku kepemimpinan (variabel X1), promosi jabatan (variabel X2), lingkungan kerja fisik (variabel X3), dan kinerja karyawan (variabel Y). Dimana yang di jadikan variabel terikat (*devendent variabel*) adalah kinerja karyawan. Sedangkan, variabel bebas (*independent variabel*) adalah perilaku kepemimpinan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Medan tahun 2020 yaitu berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh (sampel diambil secara keseluruhan). Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha*. Angket yang disebar menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan positif.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat arah dan besarnya nilai koefisien regresi dari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2 yaitu:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi LinierBerganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.780	1.835		-.970	.338
1 Perilaku Kepemimpinan	.211	.103	.210	2.044	.048
Promosi Jabatan	.259	.111	.231	2.339	.025
Lingkungan Kerja Fisik	.601	.118	.560	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer (Kuisisioner) 2022

Berdasarkan Tabel 2, dari output uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan bagaimana dijelaskan berikut ini:

$$Y = -1,780 + 0,211 X_1 + 0,259 X_2 + 0,601 X_3$$

Kinerja Karyawan = -1,780 + 0,211 Perilaku Kepemimpinan + 0,259 Promosi Jabatan + 0,601 Lingkungan Kerja Fisik

### Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui nilai kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen yang dilihat pada nilai *Adjusted R Square*. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949a	.901	.893	2.063

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Promosi Jabatan, Perilaku Kepemimpinan

Sumber: Data primer (Kuisisioner) 2022

Dari koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,893, hal ini berarti 89,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Perilaku Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik dan sisanya 10,7% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan langsung semua variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1392.266	3	464.089	109.031	.000 <sup>b</sup>
Residual	153.234	36	4.256		
Total	1545.500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Promosi Jabatan, Perilaku

## Kepemimpinan

Sumber: Data primer (Kuisisioner) 2022

Nilai  $F_{tabel}$  diketahui dari nilai signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 36$  maka tabel didapat  $F(3;36) = 2,87$ . Berdasarkan kriteria pengujian ini disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $109,031 > 2,87$  sedangkan jika dilihat dari nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya menolak  $H_0$  yang berarti secara simultan Perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5**  
Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.780	1.835		-.970	.338
Perilaku Kepemimpinan	.211	.103	.210	2.044	.048
Promosi Jabatan	.259	.111	.231	2.339	.025
Lingkungan Kerja Fisik	.601	.118	.560	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer (Kuisisioner) 2022

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai  $t_{tabel}(36;0,05)$  sebesar 2,028. Berdasarkan hasil olahan SPSS di atas, menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,044 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya menolak  $H_0$  yang berarti secara parsial perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Variabel promosi jabatan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,339 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya menolak  $H_0$  yang berarti secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan.

Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,077 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya menolak  $H_0$  yang berarti secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,044 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05, Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti secara parsial perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Purwadi (2017) yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,339 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Widyani & Putra (2020), yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,077 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang artinya secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Nisa & Rooswidjajani (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Perilaku kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Besarnya koefisien determinasi adalah 89,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Perilaku Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik dan sisanya 10,7% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anzhari, I., Sumampouw, H. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-6. <https://doi.org/10.35797/jab.v4.i1.%25p>
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(2), 113-120. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v22i02.418>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Fattah, H. H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara
- Furqon, M. A. (2019). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *AKTIVA Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 5(1), 90-113. <http://dx.doi.org/10.35835/aktiva.v4i1.580>
- Krisnawati, A. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Leuhery, F., & Manuhutu, A. J. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negei Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*, 2(1), 11-24. <http://dx.doi.org/10.30598/manis.v2i1.327>
- Marjani, M. (2017). Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Gapensi Kota Kendari. *Jurnal Mega Aktiva*, 6(2), 89-96. <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v6i2.52>
- Marwabi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press

- Nisa, I. C., & Rooswidjajani, F. Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198-203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Purwadi, P. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Lurah dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara. *Forum Ekonomi*, 19(1), 82-91. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/2115>
- Rahmawati, I. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kera Karyawan*. Surabaya: Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. O., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Penerbit Yayasan Kita Menulis
- Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(4), 1-10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17910>
- Widyani, A. A., & Putra, I. W. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, Pebruari 2020, 2(1), 80-88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>