

**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan
Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri**

***Influence of Leadership and Work Environment on Employee
Performance
Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri***

Arwin Arwin ¹⁾*, Yuliana Yuliana ²⁾, Elika Elika ³⁾

^{1,3)} Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Indonesia

Abstrak

Penelitian ditujukan untuk mengetahui dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Teguh Jaya Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif, menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui pembagian survey kuesioner kepada responden. Populasi berjumlah 37 karyawan dan keseluruhannya dijadikan sampel. Metode analisis data berupa Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji F, Uji t dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengujian model regresi untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar $0.000 < \text{nilai } \alpha \text{ sebesar } 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai $t_{\text{hitung}} 5,317 > t_{\text{tabel}} 1,660$ yang berarti H_a diterima. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel lingkungan kerja memiliki $t_{\text{hitung}} -0,667 < t_{\text{tabel}} 1,660$ yang berarti H_0 diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The research aimed to know the impact of leadership and work environment towards employee performance at PT. Teguh Jaya Mandiri. Associative quantitative method is being applied as the research method, by incorporating 2 types of data source which are primary data and secondary data. Data is collected through the distribution of questionnaire to respondent. The total population was 37 employees and all of them were taken as the sample. Data was analyzed through a series of test such as Coefficient Determination Test (R^2), F test, T test and Multiple Linear Regression. The result of the research indicated that the test of regression model of leadership and work environment variable towards employee performance, with a significance (sig) $0.000 < \alpha$ value of 0.05 . It can be concluded that leadership and work environment have a positive impact towards employee performance. Partially, leadership has a positive influence towards employee performance which can be seen from the t count of $5.317 > t$ table 1.660 , which means that H_a is accepted. Meanwhile, work environment has no impact towards employee performance since the work environment variable showed a value of t count $-0,667 < t$ table 1.660 , which means H_0 is accepted.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang bersifat dinamis, selalu mengalami perubahan setiap saat (Yuliana, *et al.*, 2019). Setiap perusahaan dituntut dapat kompetitif sehingga memiliki kinerja yang baik (Mediyanti, 2018). Setiap investor akan memiliki motif yang sama, bahwa setiap *investee* memiliki kinerja yang optimal (Ermad, *et al.*, 2020). Menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan (Hutajulu, *et al.*, 2013). Suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan organisasi perusahaan dalam mengelola secara efektif Sumber Daya Manusia yang dimiliki (Nugroho, *et al.*, 2019). Sehingga, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan, melalui kontribusi fisik maupun non fisik (pikiran & perasaan) dari setiap SDM. Sebagai sumber daya yang bersifat biologis, maka kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pola hubungan yang terjadi dalam sebuah perusahaan, baik hubungan antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Pola hubungan seperti inilah yang dapat menentukan kondisi setiap karyawan dalam keadaan kondusif atau sebaliknya dalam bekerja (Arwin *et al.*, 2019), terutama pola hubungan antara karyawan dengan atasan. Kepemimpinan memiliki peran strategis, melalui kepemimpinan yang efektif maka setiap aktivitas dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena hal tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik (Yuliana, *et al.*, 2020). Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan. Selain itu, kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan karena kepemimpinan dapat menentukan seberapa besar tujuan perusahaan itu dapat di capai (Fahmi, 2013). Dengan demikian, seorang pemimpin di ajarkan untuk melihat suatu keputusan tidak dalam konteks jangka pendek namun keputusan yang diambil memiliki dampak jangka panjang.

Melalui kepemimpinan yang baik, juga dapat membangun kinerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2012) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012). Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi (Wibowo, 2014). PT. Teguh Jaya Mandiri, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi muatan kapal laut di Indonesia. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang tentu saja kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam memajukan perusahaan. Berdasarkan observasi pendahuluan, diduga kinerja karyawan di perusahaan tersebut belum optimal. Karyawan bagian marketing merasakan adanya tekanan kerja sedangkan karyawan bagian administrasi mengutarakan adanya sikap kurang bersahabat dari pihak lain.

Menurunnya kinerja karyawan, juga disebabkan oleh karyawan yang kurang dapat bekerja sama antar sesama karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo). Menurut Bangun (2012), suatu pekerjaan dapat diukur melalui; (1) Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan, (2) Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan, (3) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, (4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya, (5) Kemampuan Kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kepemimpinan

Blanchard dan Ridge (Tambunan, 2015) menyatakan kepemimpinan adalah sebuah kemitraan, salah satunya yang melibatkan *mutual trust* dan rasa hormat diantara dua orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. (Tambunan, 2015), baik dilakukan melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung supaya bisa menggerakkan pihak lain dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan tersebut. Fahmi (2013) mengemukakan terdapat delapan ciri dari pemimpin, yaitu ; (1) Energi : mempunyai kekuatan mental dan fisik, (2)

Stabilitas emosi: seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar, (3) *Human relationship*: mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia, (4) *Personal motivation*: keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri, (5) *Communication skill*: mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi, (6) *Teaching skill*: mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya, (7) *Social skill*: mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan, (8) *Technical competent*: mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Fahmi (2013) mengatakan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah yang memiliki visi dan misi yang jelas, dimana dengan keputusan yang dibuat tersebut ia mampu mendorong pembentukan kinerja yang dicita-citakan, termasuk tentunya dengan

mengarahkan para karyawan agar bekerja dalam mewujudkan cita-cita tersebut. Jadi, seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

H₁: Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012), terdapat beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu; (1) Hubungan Karyawan, dalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok, (2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja, lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adalah ketidak tenangan dalam berkerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja, (3) Peraturan Kerja, peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut, karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, (4) Penerangan, dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja, (5) Sirkulasi Udara, sirkulasi atau perputaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas, (6) Keamanan, lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Wibowo (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan kerja.

H₂: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode survey yang bersumber dari data karyawan PT Teguh Jaya Mandiri, menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini seluruh staf karyawan pada PT Teguh Jaya Mandiri yang berjumlah 37 karyawan. Sampel merupakan

seluruh populasi karyawan, sehingga dikategorikan sebagai sampel jenuh (Ghozali, 2009).

Analisis data berupa Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji F, Uji T dan Regresi Linier Berganda. Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Kurniawan, 2016). Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Penjelasan setiap variabel ; Y= Kinerja, a= Konstanta, b_n = Koefisien regresi variabel X_n , ε = error term, X_1 = Kepemimpinan, X_2 = Lingkungan Kerja.

Pengujian hipotesis yang digunakan terdiri dari 2 (dua), yaitu:

1. Uji t, untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri (Suyono, 2015). Nilai t_{tabel} pada α sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,980 atau perbandingan nilai signifikan t. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig.t < 0,05 berarti hipotesis diterima.
2. Uji F, untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (Suyono, 2015). Nilai F_{tabel} pada α sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 2,479 pada taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig.F < 0,05 berarti hipotesis diterima.

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari responden, dipastikan terlebih dahulu agar data berdistribusi normal, tidak mengalami multikolinieritas, dan tidak ada data yang heterokedastisitas. Selanjutnya data ditabulasikan, kemudian dilakukan pengolahan menggunakan perangkat lunak pengolah data, hasil pengolahan data dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengolahan Data

	Y =	α +	b_1X_1 +	B_2X_2 +	ε
	B =	16,646	0,487	-0.158	
Sig. value		0.185	0.000	0.509	
F-Value / Sig.		16.506 / 0.000			
R-Square		0.493			

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (diolah).

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi berganda memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 16,646 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 16,646 skala.
- b. Kepemimpinan, memiliki koefisien regresi sebesar 0,487 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Kepemimpinan meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,487 skala.
- c. Lingkungan Kerja, memiliki koefisien regresi sebesar -0.158 dan memiliki arah negatif, apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar -0.158 skala.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dilakukan dengan cara

membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar 16.506 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut diatas F_{tabel} sebesar 2,479. Dengan arah koefisien positif, dapat dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan, $t_{hitung} 5,317 > t_{tabel} 1,660$, dengan demikian H_a diterima yang menyatakan ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Lingkungan kerja, $t_{hitung} -0,667 < t_{tabel} 1,660$, dengan demikian H_o diterima, yang menyatakan tidak ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493 yang menunjukkan bahwa 49,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sementara sisanya sebesar 0,507 atau 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ditujukan untuk mengetahui dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Teguh Jaya Mandiri, berdasarkan pembahasan dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis menyatakan bahwa model penelitian yang terdiri dari kepemimpinan dan lingkungan kerja, secara serempak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pada uji parsial, hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial selanjutnya, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493, menggambarkan kuatnya pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan lingkungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan tidak signifikan, sehingga direkomendasikan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain dalam mengukur besaran pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019, February). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Penerbit Erlangga.
- Ermad, M. J., Umar, Z., Supriyanto, S., Wardayani, W., & Ciamas, E. S. (2020). Kepemilikan Institusional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Penjualan Kepada Pihak Berelasi Terhadap Nilai Perusahaan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 180-184.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Pt. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nugroho, N., Chua, E., & Han, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. 2nd Edision. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mediyanti, S. (2018). Analisis Kinerja PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Menggunakan Metode Balance Scorecard (No. y8wdu). Center for Open Science.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suyono, M. S. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepublish.
- Tambunan, T.S. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuliana, Y., Lisa, L., Nancy, N., Chandra, W., & Aigan, W. (2019, February). Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1)*.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1-6.