



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

*The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Pupuk Kalimantan Timur, South Sulawesi Marketing Department*

**Amanda Lady Virgo**

Universitas Islam Indonesia Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Yogyakarta, Indonesia

\*Email: amandaladyvirgo@gmail.com

\*Correspondence: Amanda Lady Virgo

DOI:

10.36418/comserva.v2i4.2  
50

### **ABSTRAK**

Histori Artikel:

Diajukan : 01-08-2022

Diterima : 20-08-2022

Diterbitkan : 31-08-2022

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Pupuk Kalimantan Timur di kantor pemasaran Makassar, Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, serta metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Sampel sekaligus responden dalam penelitian ini sebanyak 106 karyawan, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pemasaran Sulawesi Selatan PT Pupuk Kalimantan Timur dll. Dalam penelitian ini teknik korelasinya memakai pearson correlation dengan menggunakan metode analisis program SPSS 21.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pertama, ada pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT PKT departemen pemasaran Sulsel. Kedua, ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT PKT departemen pemasaran Sulsel. Ketiga, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT PKT departemen pemasaran Sulsel. Keempat, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan; motivasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of leadership style, work motivation and work environment on employee performance at PT Pupuk Kalimantan Timur in the marketing office of Makassar, South Sulawesi. This type of research is quantitative, and the method of data collection in this study is to use a questionnaire. The sample as well as respondents in this study were 106 employees. The population in this study were all employees of the South Sulawesi marketing office of PT Pupuk Kalimantan Timur, covering the regions of Bone, Gowa, Sinjai, Makassar, Palakka etc. The method of analysis in this study uses the SPSS 21.00 program. The results of this study indicate that, first, there is an influence of leadership style on employee performance at PT PKT's marketing department in South Sulawesi. Second, there is an effect of employee motivation on employee performance at the PT PKT company in the marketing department of South Sulawesi. Third, the influence of the work environment on the performance of employees at the company PT PKT marketing department of South Sulawesi.

## **Amanda Lady Virgo**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

*Fourth, that leadership style, motivation and work environment affect employee performance in the company. This research is able to provide benefits for companies to improve the efficiency of employee performance and the quality of human resources in the company, especially those related to leadership style, motivation and work environment as well as employee performance.*

**Keywords:** *leadership style; motivation; company's work environment; employee performance.*

---

## **PENDAHULUAN**

MSDM menurut (Dessler, 2015) adalah sebuah cara untuk mendapatkan, *training*, evaluasi, dan mengkompensasi employee untuk mengusahakan hubungan setiap employee, kebugaran dan keamanan, serta yang hal hal yang bersinanggungan dengan keadilan. Agar bisa sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh company dibutuhkannya *organizational performance* yang sesuai juga (De Board, 2014); (Abu-Jarad et al., 2010). Setiap perusahaan akan saling berlomba untuk memiliki SDM yang kompeten sehingga dapat melakukan kinerja dengan baik dan dapat mencapai visi misi yang ditargetkan perusahaan.

Kinerja bersinanggungan akan sifat yang menuju akan tercapainya target maupun *organizational mission*, maupun barang atau produk yang dihasilkan oleh sebuah company (Hughes et al., 2012). Hakekatnya *performance* bisa disimpulkan menjadi sebuah process pekerjaan akan setiap employee yang nantinya dijadikan sebuah patokan untuk mengevaluasi apakah pencapaian employee tersebut sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau sebaliknya (Qur' Anita, n.d.); (Kurniawan & Akmal, 2021).

Yang dapat memengaruhi *employee performance* di perusahaan yaitu *leadership style* dari pemimpin itu sendiri, didukung study yang dilaksanakan (Belonio, 2012) "*Effect of Leadership Style on Employee Performance*" menyatakan bahwa kinerja karyawan yang efektif bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mampu memimpin karyawannya, pemimpin harus memimpin dengan gaya yang paling sesuai dengan situasi agar dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik dan menjaga kualitas mereka dalam bekerja.

(Gonos & Gallo, 2013) dalam artikel "*Leadership Style*" menyatakan bahwa *Leadership style* bisa memengaruhi *organizational commitment* serta *job satisfaction* dengan positive, serta *job satisfaction* juga bisa memengaruhi *organizational commitment* dengan hasil yang lebih baik serta *employee performance* dengan positive.

*Leadership style* adalah keseluruhan kiat kiat yang dilakukan oleh seorang leader agar bisa influence employeenya agar target yang ditentukan bisa terelaksanakan, bisa juga disimpulkan bahwa *leadership style* adalah sebuah tips atau cara dari leader yang sesuai dan biasa dilakukannya (Zainal et al., 2019); (Xie et al., 2018).

Selain *leadership style*, motivasi juga mempengaruhi dengan baik pada *employee performance* di perusahaan, Kerja dan (Ek & Mukuru, 2013) "*Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya*" adanya keterkaitan yang baik antara work motivation and *employee performance*.

Employee performance juga bergantung pada lingkungan kerja yang ditempati, didukung pendapat (Ek & Mukuru, 2013) artikel "*A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel-Avissawella*". Artikel tersebut berpendapat jika *employee performance* influenced by lingkungan tempat mereka bekerja, bila company memiliki work environment yang mumpuni maka employee akan menerapkan energi mereka dan memberikan perhatian penuh dalam melakukan pekerjaan.

## **METODE**

### **A. Analisis deskriptif**

#### **1. Karakteristik Responden**

## Amanda Lady Virgo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki laki	79	74,5
Perempuan	27	25,5
Jumlah	106	100,0
Usia	Jumlah	Persentase (%)
26-30 tahun	22	20,8
31-35 tahun	26	24,5
36-40 tahun	22	20,8
41-45 tahun	26	24,5
> 45 tahun	10	9,4
Jumlah	106	100,0
Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	7	6,6
D3	12	11,3
S1	62	58,5
S2	25	23,6
Jumlah	106	100,0
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 5 tahun	21	19,8
6 - 10 tahun	27	25,5
11 – 15 tahun	22	20,8
16 – 20 tahun	26	24,5
> 25 tahun	10	9,4
Jumlah	106	100,0

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analysis dilaksanakan agar bisa memperoleh kisi kisi akan kesimpulan akan analysis antar variable dengan interval perhitungann seperti iniii:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Internal} = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

## 3. Indikator Instrumen Penelitian

Nilai Jawaban	Keterangan
Nilai jawaban 1,00 s/d 1,82	Leadership style, motivation, work environment Dan performance sangat tidak setuju.
Nilai jawaban 1,83 s/d 2,65	Leadership style, motivation, work environment Dan performance tidak setuju.
Nilai jawaban 2,66 s/d 3,48	Leadership style, motivation, work environment Dan performance agak tidak setuju.
Nilai jawaban 3,49 s/d 4,31	Leadership style, motivation, work environment Dan performance agak setuju.

## Amanda Lady Virgo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

Nilai jawaban 4,32s/d 5,14	Leadership style, motivation, work environment Dan performance setuju.
Nilai jawaban 5,15 s/d 6,00	Leadership style, motivation, work environment Dan performance sangat setuju.

### 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Interval Penilaian	Kategori Penilaian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1,00 s/d 1,82	Sangat tidak setuju	0	0,0
2.	1,83 s/d 2,65	Tidak setuju	0	0,0
3.	2,66 s/d 3,48	Agak tidak setuju	0	0,0
4.	3,49 s/d 4,31	Agak setuju	5	4,7
5.	4,32 s/d 5,14	Setuju	72	67,9
6.	5,15 s/d 6,00	Sangat setuju	29	27,4
<b>Jumlah</b>			<b>106</b>	<b>100,0</b>

Tanggapan respondent terhadap variabel gaya kepemimpinan di atas menyatakan adalah kategori setuju berada pada tingkat tertinggi yaitu sebanyak 72 respondent (67,9%), kemudian diikuti dengan penilaian sangat setuju sebanyak 29 responden (27,4%), agak setuju 5 responden (4,7%), dan tidak ada tanggapan responden dalam kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, dan agak tidak setuju. Hal tersebut menampilkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam perusahaan dirasakan karyawan sudah sesuai, sehingga perilaku pimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawan yang menjadikan karyawan puas dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

### 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Interval Penilaian	Kategori Penilaian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1,00 s/d 1,82	Sangat tidak setuju	0	0,0
2.	1,83 s/d 2,65	Tidak setuju	0	0,0
3.	2,66 s/d 3,48	Agak tidak setuju	0	0,0
4.	3,49 s/d 4,31	Agak setuju	7	6,6
5.	4,32 s/d 5,14	Setuju	63	59,4
6.	5,15 s/d 6,00	Sangat setuju	36	34,0
<b>Jumlah</b>			<b>106</b>	<b>100,0</b>

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi di atas menyatakan adalah kategori setuju berada pada tingkat tertinggi yaitu sebanyak 63 responden (59,4%), kemudian diikuti dengan penilaian

## Amanda Lady Virgo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

sangat setuju terdapat 36 respondent (34,0%), agak setuju 7 responden (6,6%), dan tidak ada tanggapan responden dalam kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, dan agak tidak setuju. Itu menunjukkan tingginya motivasi kerja para karyawan dalam menjalankan pekerjaan agar sejumlah kebutuhannya terpenuhi dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

### 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Interval Penilaian	Kategori Penilaian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1,00 s/d 1,82	Sangat tidak setuju	0	0,0
2.	1,83 s/d 2,65	Tidak setuju	0	0,0
3.	2,66 s/d 3,48	Agak tidak setuju	1	0,9
4.	3,49 s/d 4,31	Agak setuju	5	4,7
5.	4,32 s/d 5,14	Setuju	81	76,4
6.	5,15 s/d 6,00	Sangat setuju	19	17,9
Jumlah			106	100,0

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan kerja di atas menyatakan adalah kategori setuju berada pada tingkat tertinggi yaitu sebanyak 81 responden (76,4%), kemudian diikuti dengan penilaian sangat setuju sebanyak 19 responden (17,9%), agak setuju 5 responden (4,7%), agak tidak setuju 1 responden (0,9%), dan tidak ada tanggapan responden dalam kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju. Itu bisa menjelaskan jika kondisi lingkungan pada company akan fisik ataupun non fisik dirasakan sudah baik pada employee, dengan kondisi tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerjanya.

### 7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Interval Penilaian	Kategori Penilaian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1,00 s/d 1,82	Sangat tidak setuju	0	0,0
2	1,83 s/d 2,65	Tidak setuju	0	0,0
3	2,66 s/d 3,48	Agak tidak setuju	0	0,0
4	3,49 s/d 4,31	Agak setuju	0	0,0
5	4,32 s/d 5,14	Setuju	77	72,6
6	5,15 s/d 6,00	Sangat setuju	29	27,4
Jumlah			106	100,0

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja di atas menyatakan adalah kategori setuju berada pada tingkat tertinggi yaitu sebanyak 77 responden (72,6%), kemudian diikuti dengan penilaian sangat setuju sebanyak 29 responden (27,4%). Hal ini menjelaskan bahwa kondisi lingkungan di

## Amanda Lady Virgo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

perusahaan akan fisik ataupun non fisik dirasakan sudah baik dengan pada employee, dengan kondisi tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerjanya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitass

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,16642055
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,831
Asymp. Sig. (2-tailed)		,495

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov mendapatkan nilai p value sebesar 0,495 dengan nilainya sedikit lebih naik dari 0,05. Maka kesimpulannya variable yang dipakai di analysis ini mempunyai random dataa yang berdistribusi normal.

#### 2. Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GayaKepemimpinanX1	,816	1,226
	MotivasiX2	,842	1,188
	LingkunganKerjaX3	,757	1,321

a. Dependent Variable: KinerjaY

Dengan kesimpulan nalysis tersebut disimpulkan jika ilai VIF akan ke tiga variable yakni gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di bawah 10, dapat dihasilkan jika variabel independen di abalysis ini memenuhii sarat tidak terjadinya multikolinieritas.

#### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,397	,174		2,288	,024
	GayaKepemimpinanX1	-,045	,033	-,147	-1,366	,175
	MotivasiX2	,004	,027	,017	,157	,875
	LingkunganKerjaX3	-,015	,029	-,058	-,517	,606

## Amanda Lady Virgo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

a. Dependent Variable: Abs\_Resid

Sumber: Hasil olah data, 2019

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai P Value dari ketiga variabel yakni variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,175; motivasi sebesar 0,875; dan lingkungan kerja sebesar 0,606 yang kesemuanya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan dalam model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### B. Analisis Kuantitatif

1. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sign. t	Keterangan
Konstanta	2,583		
Gaya kepemimpinan	0,204	0,000	Signifikan
Motivasi	0,129	0,003	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,165	0,000	Signifikan
Adjuste R Square	= 0,426		
F hitung	= 26,938		
Signifikan F	= 0,000		

Pada Tabel menunjukkan hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,583 + 0,204X_1 + 0,129X_2 + 0,165X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Nilai konstanta senilai 2,583 ini menyimpulkan bila tidak ada perubahan variable independent yang mencakupi dari variable *leadership style*, *motivation*, *work environment* yang memberikan pengaruh pada *employee performance* jadi bisa diartikan jika *employee performance* di PT Pupuk Kalimantan Timur Bagian Pemasaran Sulawesi Selatan akan bernilai 2,583.

b. *Coefficient* Gaya Kepemimpinan

Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki *regression coefficient* bernilai positive serta significant pada *performance*, mencapai *regression coefficient* senilai 0,204, bilamana gaya kepemimpinan menaik akan memengaruhi *employee performance* yang meningkat juga.

c. *Coefficient* Motivasi

Di variable motivasi memiliki *regression coefficient* bernilai positive serta significant pada *performance*, mencapai *regression coefficient* senilai 0,129, yang mengartikan saat motivasi *employee* meningkat akan memengaruhi *employee performance* yang akan meningkat juga.

d. *Coefficient* Lingkungan Kerja

Di variable lingkungan kerja memiliki *regression coefficient* bernilai positive serta significant pada *performance*, mencapai *regression coefficient* senilai 0,165, yang mengartikan saat lingkungan kerja *employee* meningkat. akan memengaruhi *employee performance* yang akan meningkat juga

### C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Jika mengcompare nilai significant t pada significant 0,05, akan memberikan kesimpulan dari uji t yang bisa diinterpretasikan dengan sebagaiberikut:

a. Penilaian pengaruh *leadership style* pada *employee performance*



## Amanda Lady Virgo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

Dengan memakai tingkat significant senilai  $\alpha = 5\%$  menghasilkan nilai *significance* 0,000. Maka artinya nilai *significance* tersebut nilainya dibawah 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) yang memberikan kesimpulan pada variable *leadership style* memiliki pengaruh significant pada *employee performance* diperusahaan. Melalui analisis tersebut bisa disimpulkan jika hypotesis 1 yang mengatakan jika *leadership style* memiliki pengaruh *positive* pada *employee performance* ini terbukti.

### b. Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dengan memakai tingkat significant senilai  $\alpha = 5\%$  menghasilkan nilai *significance* 0,003. Maka artinya nilai *significance* tersebut nilainya dibawah 0,05 atau ( $0,003 < 0,05$ ) yang memberikan kesimpulan pada variable *motivation* memiliki pengaruh significant pada *employee performance* diperusahaan. Melalui analisis tersebut bisa disimpulkan jika hypothesis 2 yang mengatakan jika *motivation* memiliki pengaruh *positive* pada *employee performance* ini terbukti.

### c. Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan memakai tingkat significant senilai  $\alpha = 5\%$  menghasilkan nilai *significance* 0,000. Maka artinya nilai *significance* tersebut nilainya dibawah 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) yang memberikan kesimpulan pada variable *work environment* secara parsial memiliki pengaruh *significant* pada *employee performance* diperusahaan. Melalui analisis tersebut bisa disimpulkan jika hypothesis 3 yang mengatakan jika *work environment* memiliki pengaruh *positive* pada *employee performance* ini terbukti.

## 2. Uji F

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang dibawah 0,05. Maka menunjukkan jika gaya kepemimpinan, *motivation*, dan *work environment* dengan bersamaan mempunyai pengaruh yang significant pada *employee performance*. Dengan melihat dari pengujian ini, maka hypothesis 4 yang mengatakan gaya kepemimpinan, *motivation*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh significant pada *employee performance* terbukti.

## 3. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dengan melihat dari tabel yang memperhatikan besarnya nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang dimiliki sebesar 0,426. Maka hal tersebut menunjukkan variasi perubahan kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Bagian Pemasaran Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh variasi dari gaya kepemimpinan, *motivasi*, serta *work environment* senilai 42,6%. Dan hal lainnya senilai 57,4% dipengaruhi oleh variable komponen lain yang tidak diteliti pada analisis ini.

Kesimpulan dari analisis regresi linier berganda memperlihatkan terdapat pengaruh significant pada variable *leadership style*, *motivasi*, serta lingkungan kerja secara bersama-sama pada *employee performance* PT Pupuk Kalimantan Timur Bagian Pemasaran Sulawesi Selatan. *Employee performance* selain bisa terpengaruhi dengan *leadership style* dan *motivasi*, bisa juga terpengaruhi oleh *work environment*.

Hal ini menunjukkan *leadership style*, *motivasi* serta *work environment* sudah bisa menghasilkan kontribusi secara significant dengan meningkatkan *employee performance* di PT PKT dept pemasaran Sulawesi Selatan. Lebih lanjut, *employee* yang mempunyai *motivasi* tinggi saat menyelesaikan tugasnya maka bisa bekerja dengan lebih giat agar apa yang menjadi keinginannya terpenuhi dalam perusahaan. Kinerja karyawan ini akan menjadi lebih baik lagi apabila juga didukung dengan kondisii lingkungan fisik ataupun non fisik yang dirasakan baik oleh para karyawan.



## **Amanda Lady Virgo**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

### **SIMPULAN**

Dilihat dari kesimpulan analisis seperti yang dijabarkan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa hasil yang tersimpulkan jika: a). *leadership style* memiliki pengaruh positive serta significant pada *employee performance* di PT PKT dept Pemasaran SulSel. b). Motivation memiliki pengaruh positive serta significant pada *employee performance* di PT PKT dept Pemasaran SulSel. c). work environment memiliki pengaruh positive serta significant pada *employee performance* di PT PKT dept Pemasaran SulSel. d). *leadership style*, motivation serta work environment dengan bersamaan mempengaruhi secara significant pada *employee performance* di PT PKT dept Pemasaran SulSel.

## Amanda Lady Virgo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pupuk Kalimantan Timur Departemen Pemasaran Sulawesi Selatan

### DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Jarad, I. Y., Yusof, N., & Nikbin, D. (2010). A review paper on organizational culture and organizational performance. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3).
- Belonio, R. J. (2012). The effect of leadership style on employee satisfaction and performance of bank employees in Bangkok. *AU-GSB e-Journal*, 5(2).
- De Board, R. (2014). *The psychoanalysis of organizations: A psychoanalytic approach to behaviour in groups and organizations*. Routledge.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6110>
- Gonos, J., & Gallo, P. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 18(2), 157–168.
- Hughes, G. D., Puoane, T. R., Clark, B. L., Wondwossen, T. L., Johnson, Q., & Folk, W. (2012). Prevalence and predictors of traditional medicine utilization among persons living with AIDS (PLWA) on antiretroviral (ARV) and prophylaxis treatment in both rural and urban areas in South Africa. *African Journal of Traditional, Complementary and Alternative Medicines*, 9(4), 470–484.
- Kurniawan, R., & Akmal, D. A. (2021). Pengaruh Motivation dan Work Discipline terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Sukabumi). *Cakrawala Repositori IMWI*, 4(1), 77–90.
- Qur' Anita, V. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pt. Segar Kumala Persada*.
- Xie, Y., Xue, W., Li, L., Wang, A., Chen, Y., Zheng, Q., Wang, Y., & Li, X. (2018). Leadership style and innovation atmosphere in enterprises: An empirical study. *Technological Forecasting and Social Change*, 13(5), 257–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.05.017>
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. 1(3).



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).