

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Bela Safira^{1*}, Hafiza Adlina², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara

E-mail: ¹⁾ bellasafira8977@gmail.com, ²⁾ hafizaadlina@usu.ac.id, ³⁾ onan@usu.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. PLN UP3 Medan. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN UP3 Medan. Besar sampel adalah 56 individu, dan metode pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Data primer penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Sedangkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh kecil terhadap komitmen organisasi (Y). Namun, komitmen organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai modifikasi R square sebesar 0,190 menunjukkan bahwa 19,0% komponen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi. Sisanya 81,0% dicatat oleh variabel diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Abstract

The goal of this study is to look at how leadership style and work environment affect organizational commitment at PT. PLN UP3 Medan. A quantitative research method with an associative approach is used in this work. Participants in this study were all employees of PT. PLN UP3 Medan. The sample size is 56 individuals, and the sampling method is saturation sampling. The primary data for this study was acquired by questionnaire distribution, while the secondary data was gathered via a literature review. Data analysis methods used include the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The findings revealed that the leadership style (X1) had a significant impact on the organizational commitment variable (Y). While the workplace environment (X2) has insignificant impact on organizational commitment (Y). However, organizational commitment is influenced by both leadership style and work environment. According to the coefficient of determination test, the modified R square value of 0.190 suggests that 19.0% of the leadership style and work environment components may explain the organizational commitment variable. Meanwhile, remaining 81.0% is accounted by variables beyond this analysis.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Organisasi yang berkompeten harus memperhatikan komitmen organisasi agar dapat memenuhi tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi, atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan, didefinisikan oleh kesediaan karyawan untuk tetap berada di perusahaan, mengutamakan kepentingan perusahaan, berpartisipasi dalam kemajuan, mencocokkan tujuan pribadi dan kepentingan perusahaan, dan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan (Pahmi, 2013). Disamping komitmen organisasi, untuk pencapaian tujuan organisasi kearah yang lebih baik dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinannya secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi (Shobirin & Siharis, 2022). Kepemimpinan perannya sebagai memotivasi, mempengaruhi, mengayomi, dan memungkinkan orang lain untuk mengikuti perintah dan kemauan dari seorang pemimpin ke arah terciptanya tujuan dan kesuksesan organisasi dimana mereka menjadi bagian di dalamnya (Sina & Suharnomo, 2013). Oleh Karena itu diperlukan seorang pemimpin yang nantinya dapat mengarahkan dan mengayomi para tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan maksimal demi kesuksesan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan yang buruk yang tidak sesuai dengan apa yang diantisipasi karyawan dapat menyebabkan hilangnya moral, ketidakpercayaan, dan ketidaktaatan untuk mengikuti arahan pemimpin, yang memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan pemimpin merepresentasikan apa yang dilakukan pemimpin untuk membujuk bawahannya agar mau mengikuti tujuan pemimpin guna mencapai tujuan perusahaan (Nuralita & Nugraha, 2018). Akibatnya, gaya kepemimpinan dianggap penting bagi pertumbuhan perusahaan.

Pentingnya penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan menjadi hal yang harus terus menerus dikaji mengingat banyaknya berbagai jenis gaya kepemimpinan yang ada membuat penerapannya memerlukan analisis lebih matang dan harus memperhatikan dan mempertimbangkan setiap aspek yang ada di perusahaan terutama yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kepemimpinan yang dibawa pemimpin dapat membuat karyawan merasa betah bertahan dalam perusahaan tersebut dan timbul komitmen di dalam dirinya untuk setia pada perusahaan tempat dimana dia bekerja.

Selain kualitas kepemimpinan, lingkungan kerja perusahaan mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien jika lingkungan kerja dalam organisasi menguntungkan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). Selain manusia, lingkungan kerja dalam suatu organisasi mencakup komponen fisik dan non fisik (Hendri, 2012). Tempat kerja yang baik dan akomodatif dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman di tempat kerja (Rahmawanti, 2014). Kenyamanan ini dapat meningkatkan moral, yang mengarah pada peningkatan kinerja staf. Lingkungan kerja meliputi tempat seseorang bekerja, fasilitas yang disediakan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan, dan interaksi dengan rekan kerja (Rivalita & Ferdian, 2020).

Kualitas kondisi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas. Faktor lain yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas antara lain moral, disiplin, kerjasama, dan komunikasi antar pegawai. Semua elemen tersebut tercipta dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nanulaita, 2018). Lain halnya jika kondisi lingkungan kerja tidak sesuai

yang diharapkan karyawan dan tidak menciptakan kenyamanan maka karyawan akan merasa tidak senang, mudah stress, sulit konsentrasi dan terganggu sehingga tidak akan tercipta kinerja yang optimal serta produktivitas akan menurun. Lingkungan kerja yang tidak baik akan mengakibatkan susahny mendapatkan kinerja yang efektif (Kiswuryanto & Djastuti, 2014). Oleh sebab itu, pihak manajemen harus memastikan seluruh karyawan perusahaan merasa nyaman di tempat kerja sebagai langkah dalam meningkatkan komitmen organisasi. Bila gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan dapat diterima dengan baik oleh para karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan akan semakin optimal dalam memajukan perusahaan serta dapat menciptakan komitmen karyawan yang besar bagi perusahaan (Shaleh & Firman, 2018).

PT. PLN (Persero) UP3 Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di Indonesia. Kantor pusatnya dapat ditemukan di Jalan Petisah Listrik No.18 di kota Medan di provinsi Sumatera Utara tumbuh menjadi salah satu perusahaan distribusi energi paling sukses dan berpengaruh di Indonesia. Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) adalah sub unit dari unit PLN utama dan/atau pusat. Tujuannya adalah untuk membagi wilayah layanan PLN menjadi lingkup yang lebih kecil sehingga layanan PLN dapat lebih tepat sasaran dan berdampak langsung kepada masyarakat yang bergerak di bidang penyediaan, pengadaan, dan penyaluran tenaga listrik. kepada masyarakat atau pelanggan. Menurut hasil penyelidikan pendahuluan penulis, PT. PLN (Persero) UP3 Medan mengalami masalah komitmen organisasi pada tahun 2017 dan 2019. Ditentukan kondisi penjualan yang tidak terpenuhi, hal ini menunjukkan kinerja pegawai yang belum optimal dalam memenuhi target untuk keadaan diatas rata-rata, dengan perbedaan pada tahun 2017 adalah - 74 Gwh dan perbedaannya di tahun 2019 menjadi -42 GWh. Tahun 2018 diidentifikasi memenuhi persyaratan.

Salah satu faktor tidak tercapainya target penjualan pada PLN (Persero) UP3 Medan terjadi karena rendahnya kinerja karyawan yang ditandai dengan karyawan yang tidak melakukan pelayanan secara maksimal terhadap konsumen, misalnya saat adanya keluhan pelanggan yang tidak cepat ditanggapi dengan serius. Urusan mulai dari pembayaran, penyambungan listrik baru hingga melaporkan penggunaan listrik yang rumit dan dipersulit, sehingga pelanggan tidak lagi percaya terhadap PLN dan banyak yang tidak melakukan pembayaran listrik, banyak yang beralih ke lampu hemat energi (LED) dan pembangkit listrik tenaga surya bagi pelaku industri maupun rumah tangga yang sekarang ini telah banyak ditemukan di atap-atap rumah sehingga menurunkan jumlah konsumsi listrik.

Berdasarkan informasi di atas, dapat diketahui bahwa kinerja PT. Staf PLN (Persero) UP3 Medan di bawah standar, karena mereka gagal memenuhi tujuan perusahaan. Demikian juga, berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Agar bisnis berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah besarnya dedikasi seorang karyawan terhadap organisasinya. Dedikasi yang kuat terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang hebat, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan perputaran karyawan yang minimal. Tingkat komitmen seorang karyawan untuk organisasi mereka dapat dipengaruhi oleh tujuan kinerja yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaannya juga akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar et al. (2017), Kinerja karyawan meningkat secara signifikan ketika ada tingkat dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Maka dari itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang merupakan salah satu unsur yang menentukan kinerja karyawan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Ketertarikan ini didasarkan pada latar belakang informasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sadikin et al. (2020), gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kewenangan dari seseorang untuk mengambil keputusan, mengendalikan dan menggerakkan para bawahan atau anggotanya untuk mengikuti perintah darinya menuju tindakan terarah demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab terhadap anggota organisasi yang bertindak bersama-sama dengan bawahan menggunakan gaya-gaya tertentu. Peran seorang pemimpin sebagai penopang yang menggerakkan, mendorong, memotivasi anggotanya untuk bersama-sama menyukseskan tujuan perusahaan. Peran tersebut sangat penting karena pemimpinlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Orang perlu memimpin karena beberapa keterbatasan pada orang, oleh karena itulah dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh terhadap pengikutnya agar mampu berpartisipasi aktif dalam organisasi.

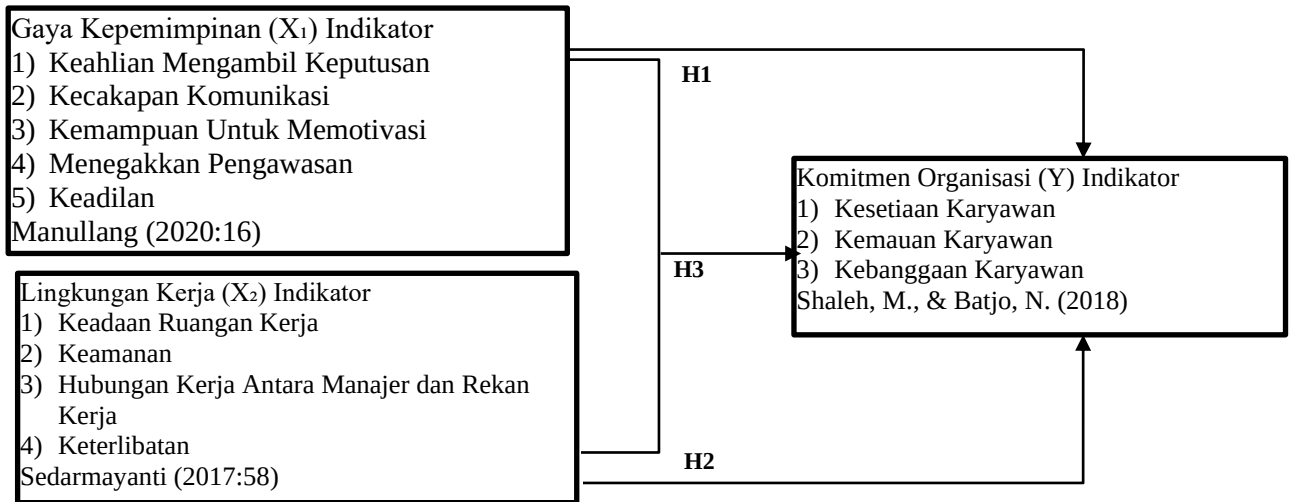
2.2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan cara yang sesuai dengan visi dan misi organisasi, tempat kerja berfungsi sebagai lokasi yang dapat menampung sejumlah kelompok yang berbeda yang masing-masing memiliki akses ke berbagai fasilitas tambahan. Karena tempat kerja berfungsi baik sebagai sumber informasi maupun sebagai lokasi pelaksanaan tugas, maka sangat penting untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa lebih nyaman dan betah di ruang kerjanya. Ini akan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan karenanya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

2.3. Komitmen Organisasi

Menurut Samsuddin (2018) Komitmen organisasi adalah janji pada diri sendiri atau dalam diri karyawan yang tercermin dalam tindakan setia terhadap organisasi atau perusahaan yang dimasukinya. Komitmen organisasi sebagai sikap nyata yang berasal dari watak tiap karyawan tanpa paksaan dari siapapun.

2.4. Kerangka Berpikir



Sumber: Penulis (2022)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Kesimpulan ini dapat disimpulkan dari tujuan penyelidikan karena bertujuan untuk mengetahui efek yang ditimbulkan oleh interaksi dua komponen atau lebih, maka digunakan pendekatan asosiatif (Sugiyono, 2018). Sedangkan alasan penggunaan pendekatan kuantitatif adalah karena penelitian perlu menggunakan pengukuran data dan perhitungan statistik objek, alasan lain untuk mengadopsi metode ini adalah karena metode tersebut lebih presisi. Pada bulan Maret dan April 2022 dilakukan metode kuantitatif dengan merumuskan hipotesis yang kemudian dijawab dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dengan alamat di Jalan Listrik No. 8 Petisah Pusat, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan/peluang yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk diambil sebagai sampel, populasi dan sampel berjumlah 56 orang di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Hal ini dilakukan dengan menggunakan populasi 56 orang yang mewakili seluruh karyawan di perusahaan tersebut.

Survei lapangan dilakukan dan kuesioner dibagikan kepada sampel penelitian sebagai pendekatan pengumpulan data primer. Data sekunder dikumpulkan dari bahan dan publikasi terkait penelitian. Skala pengukuran variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan teknik analisis data sebagai proses melakukan penelusuran dan kompilasi yang dilakukan secara metodis dan ilmiah berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi, dan catatan lapangan. Hasilnya kemudian dikumpulkan, direduksi, dan diringkas untuk sintesis, dan kesimpulan ditarik sedemikian rupa sehingga pembaca dapat memahaminya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Validitas

Salah satu uji instrumen yang dapat digunakan untuk memverifikasi sah atau tidaknya suatu kuesioner disebut uji validitas. Para peneliti yang terlibat dalam penelitian ini memberikan kuesioner kepada total 56 responden.

Tabel 1 Uji validitas Gaya kepemimpinan (X_1)

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1)	1	0.690	0.263	Valid
	2.	0.776		Valid
	3.	0.720		Valid
	4.	0.840		Valid
	5.	0.515		Valid
	6.	0.708		Valid
	7.	0.701		Valid
	8.	0.729		Valid
	9.	0.688		Valid
	10.	0.609		Valid
	11.	0.697		Valid
	12.	0.545		Valid
	13.	0.647		Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	1	0.519	0.263	Valid
	2	0.538		Valid
	3	0.578		Valid
	4	0.529		Valid
	5	0.445		Valid
	6	0.510		Valid
	7	0.695		Valid
	8	0.705		Valid
	9	0.733		Valid
	10	0.522		Valid
	11	0.522		Valid
	12	0.618		Valid
Komitmen Organisasi (Y)	1	0.766	0.263	Valid
	2	0.774		Valid
	3	0.760		Valid
	4	0.668		Valid
	5	0.680		Valid
	6	0.607		Valid

	7	0.743	Valid
	8	0.657	Valid
	9	0.665	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, nilai r_{hitung} setiap pernyataan yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan (X1) lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,263. Berdasarkan informasi ini, dapat ditentukan bahwa tiga belas item pernyataan yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah valid dan praktis untuk mengukur variabel penelitian. Setiap deklarasi variabel untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,263. Berdasarkan informasi ini, dapat ditentukan bahwa dua belas item pernyataan yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X2) valid dan praktis untuk mengukur variabel penelitian. Nilai r_{hitung} setiap item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,196. Ini berlaku untuk setiap item. Berdasarkan informasi ini, dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa sembilan item pernyataan yang terdiri dari variabel Komitmen Organisasi (Y) dapat dianggap otentik dan harus digunakan untuk mengevaluasi berbagai variabel dalam penelitian ini.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel berikut akan berfungsi sebagai penyajian temuan uji reliabilitas.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Reliability</i>	<i>Statistic</i>
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.905	13 ^a
Lingkungan Kerja (X ₂)	.815	12 ^a
Komitmen Organisasi (Y)	.870	9 ^a

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Pada bagian sebelumnya dari artikel ini, Tabel 2 dimungkinkan untuk melihat bahwa koefisien reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 13^a adalah 0.905. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X2) 12 adalah 0.815, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dapat dikatakan dapat diandalkan dan layak untuk dimanfaatkan sebagai variabel dalam pengukuran penelitian ini. Fakta bahwa instrumen penelitian telah dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabilitasnya untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) 9 adalah 0.870.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, sebaran data dianggap normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Sebaliknya, sebaran data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansinya $< 0,05$.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		56
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.63754945
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.075
	<i>Positive</i>	.075
	<i>Negative</i>	-.047
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.565
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.907

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang dapat ditemukan pada tabel 3, ditunjukkan sebesar 0,907 berdasarkan hasil data yang diproses. Nilai ini memenuhi persyaratan untuk menyatakan kenormalan data yaitu nilai asymp yang sesuai. Untuk mencapai kesimpulan bahwa data yang digunakan berasal dari distribusi yang berdistribusi teratur, Sig harus lebih besar dari 0,05.

4.1.4. Uji Multikolinearitas

Kumpulan data dianggap bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai Toleransinya $> 0,10$ dan VIF-nya < 10.00 . Berikut ini, Anda akan menemukan temuan uji yang digunakan untuk menetapkan apakah penelitian ini menunjukkan multikolinearitas atau tidak.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.663	5.984		2.618	.012		
	Gaya Kepemimpinan	.212	.093	.310	2.280	.027	.795	1.257
	Lingkungan Kerja	.226	.130	.237	1.744	.087	.795	1.257

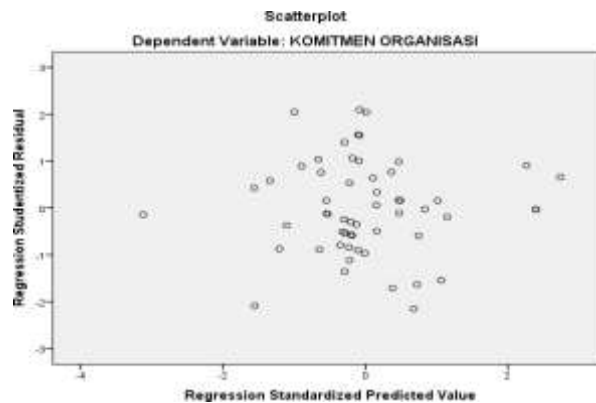
a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berikut ini dapat ditarik kesimpulan dari informasi yang disajikan pada tabel 4: nilai Toleransi untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah 0,795 yang menunjukkan bahwa $> 0,10$ dan nilai VIF adalah 1,257 yang menunjukkan bahwa sekarang < 10.00 . Sebagai hasil dari temuan ini, seseorang dapat menarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinearitas, dan bahwa model regresi praktis dan mampu digunakan untuk persamaan regresi.

4.1.5. Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi yang layak, indikator heteroskedastisitas yang dapat meragukan hasil analisis regresi yang dilakukan tidak ada. Ini adalah salah satu prasyarat untuk model regresi yang efektif. Saat melakukan analisis statistik, grafik scatterplot memungkinkan identifikasi gejala heteroskedastisitas. Distribusi titik tidak dapat membuat pola dan hanya dapat menyebar di wilayah tertentu.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terbukti dari data yang ditunjukkan pada Gambar 2 bahwa titik-titik data tidak sesuai dengan pola tertentu dan relatif tersebar di atas grafik. Mengingat bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah nol, mudah untuk mengamati bahwa mereka tersebar secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y). Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk penelitian ini akan disajikan dengan format sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.663	5.984		2.618	.012	
	Gaya Kepemimpinan	.212	.093	.310	2.280	.027	.795
	Lingkungan Kerja	.226	.130	.237	1.744	.087	.795

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan temuan uji regresi yang telah diungkapkan sebelumnya, berikut ini dapat

dikatakan tentang model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = 15,663 + 0,212X_1 + 0,226X_2$$

Dapat disimpulkan dari persamaan regresi bahwa:

- Koefisien konstanta sebesar 15,663 yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama-sama ditetapkan nol, maka nilai komitmen organisasi tidak akan berubah dari 15,663 dan akan tetap sama.
- Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0,212 yang menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu unit di X_1 , ada peningkatan 0,212 unit dalam Komitmen Organisasi (Y). Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai yang positif pada variabel Y , yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan meningkat secara proporsional terhadap tingkat variabel X_1 .
- Karena koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,226, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,226 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel X_2 . Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Y memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan meningkat sebanding dengan nilai variabel X_2 .

4.1.7. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05% (uji dua arah) dan derajat kebebasan yang digunakan adalah $df = n - k = 53$. Sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,005. Berikut adalah hasil uji signifikansi parsial yang dikenal dengan uji T:

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	15.663	5.984		2.618	.012
	Gaya Kepemimpinan	.212	.093	.310	2.280	.027
	Lingkungan Kerja	.226	.130	.237	1.744	.087

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 6 berisi hasil pengujian yang mana dapat disimpulkan berdasarkan data tersebut:

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) memperoleh T hitung sebesar 2,280, lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,005 ($2,280 > 2,005$) dengan nilai signifikansi ($0,027 < 0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_1) gaya kepemimpinan berpengaruh cukup besar terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil ini menunjukkan

bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak.

- b) Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh Thitung sebesar 1,774 yang menunjukkan lebih kecil dari Ttabel sebesar 2,005 ($1,774 < 2,005$) dengan nilai signifikansi ($0,087 > 0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Ha2 ditolak dan H02 diterima.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.235	2	102.118	7.437	.001 ^b
	Residual	727.747	53	13.731		
	Total	931.982	55			
A. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 7 menampilkan hasil pengolahan data, dan nilai 7,437 dapat dilihat di sana untuk variabel Fhitung sebagai hasil akhir. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih tinggi dari nilai Ftabel yang ditunjukkan dengan perbandingan 7,437 dengan 3,17 atau dengan nilai sig 0,001 hingga 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi secara simultan. Variabel terikat dalam hal ini adalah Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, baik Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

1) Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.190	3.70555

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan temuan analisis data yang disajikan pada tabel 8 yang terletak di atas, yang menggambarkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, nilai R yang dapat diperhatikan adalah 0,468. Berdasarkan nilai adjusted R square atau koefisien determinasi yang telah dilaporkan sebelumnya, variabel

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 19,0% varians pada variabel Komitmen organisasi. Sisanya 81,0 persen variabel dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terbukti bahwa semua pernyataan yang termasuk dalam variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta pernyataan yang termasuk dalam variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y), valid dan dapat diandalkan. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai otoritas seseorang untuk membuat keputusan, memberikan pengaruh atas bawahan atau anggota, dan memotivasi mereka untuk mengambil tindakan terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Sadikin et al., 2020).

Berdasarkan hasil uji T, nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel. Tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai $2,280 > 2,005$ menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasi. Ini membantu menjelaskan mengapa variabel yang dipertanyakan diberi judul "Komitmen Organisasi". Di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis H01 tidak valid tetapi Hipotesis H1 valid; hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, mayoritas responden memilih setuju atau sangat setuju dengan setiap pernyataan yang disampaikan yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh besar terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan sebaran jawaban yang diberikan responden terhadap masing-masing indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa manajer telah mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan yang sanggup mempengaruhi karyawan melalui komunikasi yang baik untuk dapat mengikuti perintah, mampu mengayomi, memotivasi dan mendorong karyawannya agar mau bekerja dengan baik dan maksimal sehingga secara bersama-sama dapat mencapai tujuan organisasi serta dapat memicu munculnya rasa komitmen yang besar dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan yang dihadapi manajer adalah dari caranya mengambil keputusan yang seharusnya untuk kedepannya lebih mempertimbangkan lagi dampaknya terhadap karyawan.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fachri (2018) yang sampai pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap tingkat komitmen organisasi. Studi ini, di sisi lain, bertentangan dengan temuan Purnama et al. (2019). Menurut temuan, gaya kepemimpinan tidak memainkan peran utama baik dalam tingkat kebahagiaan karyawan atau tingkat komitmen karyawan.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Semua pernyataan yang terdapat dalam variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta pernyataan yang termasuk dalam variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y), adalah sah dan dapat diandalkan sehingga memungkinkan untuk

digunakan dalam penelitian ini. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada pengaturan di mana karyawan melaksanakan tugasnya, termasuk semua peralatan dan sumber daya yang memfasilitasi kinerja karyawan, seperti metode kerja dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, lingkungan kerja terdiri dari tempat sebenarnya di mana orang melakukan tugas mereka (Mangkunegara, 2011).

Hasil uji T untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,774 < 2,005$). Selain itu, dari data ini diperoleh nilai signifikan ($0,087 > 0,05$) dan koefisien regresi positif yang ditunjuk sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh besar terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil tersebut adalah bahwa H_{a2} ditolak sedangkan H_{o2} disetujui.

Faktor yang menyebabkan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi dapat disebabkan oleh jawaban responden pada kuesioner yang diberikan pada indikator keadaan ruangan kerja, pengaturan layout dan hubungan antar sesama rekan kerja banyak memilih tidak setuju maupun netral. Hal tersebut dikarenakan permasalahan yang terjadi di perusahaan dimana beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan pengaturan layout ruangan kerja dimana banyak terdapat tumpukan barang-barang maupun berkas-berkas yang memenuhi ruangan sehingga ruangan kerja terlihat sesak dan sempit. Tentu saja hal ini dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan temuan jurnal penelitian sebelumnya yang disusun oleh Rumoning (2018) yang sampai pada kesimpulan bahwa komitmen organisasi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Temuan penelitian ini, di sisi lain, bertentangan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Fachri (2018). Penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan.

4.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Berdasarkan temuan penjelasan dan pengolahan data sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y), sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Hal ini dikarenakan suasana kerja yang tidak kondusif dan tidak terjaga kebersihannya, arsip perusahaan yang diletakkan sembarangan, menyebabkan area menjadi padat, dan terdapat konflik karyawan yang belum terselesaikan secara efektif. Meskipun hasil untuk variabel lingkungan kerja buruk, menggabungkan Gaya Kepemimpinan dan Variabel Lingkungan Kerja akan memiliki pengaruh yang besar terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak dapat berdiri sendiri dan harus dilengkapi dengan variabel lain.

Hasil uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi. Kesimpulan ini didukung oleh hasil pengujian. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $7,437 > 3,17$, atau berdasarkan nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$.

Bergantian, hasilnya dapat dipahami jika nilai sig kurang dari 0,05. Di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, Variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi secara simultan (simultan). Sedangkan penentuan koefisien determinasi menghasilkan nilai R sebesar 0,468 dan nilai R Squared Adjusted sebesar 19,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan 19,0% Variabel Komitmen Organisasi (Y), sedangkan sisanya 81,0% dipengaruhi oleh variabel yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada PT. PLN UP3 Medan” dapat diterima.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditegaskan bahwa keberadaan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai di PT. PLN (Persero) UP3 Medan akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Prediksi ini dapat didasarkan pada kenyataan bahwa deskripsi ini. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja yang diterapkan tidak sesuai, maka akan berpengaruh pada tingkat dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Khulaemi (2017) yang menemukan bahwa perilaku pemimpin dan lingkungan tempat orang bekerja berdampak besar terhadap komitmen organisasi.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat diperoleh dari penelitian ini berdasarkan temuan penelitian dan topik yang dibahas:

- 1) Di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, ditemukan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil uji-t menunjukkan bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel, dengan nilai presisi $2,280 > 2,05$, dan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. Kesimpulannya, H_0 disetujui sedangkan H_0 ditolak.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Medan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil uji T lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa Thitung lebih kecil dari Ttabel yaitu $2,005 (1,774 < 2,05)$, serta nilai signifikan $(0,087 > 0,05)$ dan koefisien regresi positif sebesar 0,226.
- 3) Komitmen Organisasi di PT. PLN (Persero) UP3 Medan sangat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Komitmen Organisasi sebesar 19,0% yang ditentukan dengan uji koefisien determinasi menggunakan nilai r-kuadrat setelah penyesuaian. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima.

Berdasarkan temuan penelitian, berikut beberapa saran yang ditulis oleh peneliti:

- 1) Disarankan kepada manajer PT. PLN (Persero) UP3 Medan agar dapat mempertimbangkan lagi keputusan yang akan diberlakukan terhadap perusahaan agar seluruh karyawan tidak ada yang merasa diberatkan terkait keputusan tersebut. Selain itu diharapkan dapat memberikan motivasi dan perhatian lebih kepada karyawan agar karyawan merasa dipedulikan.
- 2) Disarankan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, harus lebih

memperhatikan lingkungan kerja fisik maupun non fisik seperti peletakan barang-barang ataupun berkas-berkas perusahaan yang sudah tidak terpakai diletakkan di ruang terpisah sehingga tidak menyebabkan ruangan kerja menjadi sesak. Selain itu tingkat kebersihan yang harus selalu dijaga baik pada awal hingga akhir jam kerja karyawan di perusahaan serta karyawan saling menjaga hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bila terjadi konflik atau permasalahan harus memiliki kesadaran sendiri untuk segera diselesaikan dengan baik. Dikarenakan bila lingkungan kerja dan hubungan kerja antar karyawan di dalam perusahaan baik maka akan tercipta kenyamanan saat karyawan bekerja sehingga kinerja juga akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. (2017). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya)*. Brawijaya University.
- Fachri, S. H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan*.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Khulaemi, A. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Widyaiswara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 33–44.
- Kiswuryanto, A., & Djastuti, I. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203–218.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(1), 96–104.
- PAHMI, P. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakitnene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang*. Universitas Hassanuddin.
- Purnama, I., Nyoto, N., & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi*

- pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). Brawijaya University.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509–522.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di Rsud Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2).
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. K-Media.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sina, M. I., & Suharnomo, S. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.