

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA COFFEE SHOP DI KABUPATEN KLATEN
(Studi Kasus pada Awor Coffee cabang Klaten)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Disusun oleh:

YOLANDI RAHMAN

NIM. 2021100013

**PROGRAM SUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COFFEE
SHOP DI KABUPATEN KLATEN**

(Studi Kasus pada Awor Coffee cabang Klaten)

Diajukan Oleh :

YOLANDI RAHMAN

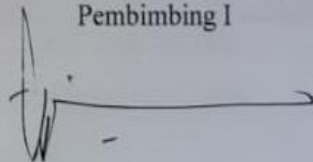
NIM. 2021100013

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

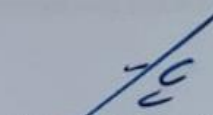
Pada tanggal

Pembimbing I



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK. 690 208 290

Pembimbing II



Jarot Prasetyo, S.E., M.Sc.
NIK. 690 301 251

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen



Dr. Hj. Anis Marjulah, SE, M.M
NIK. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
COFFEE SHOP DI KABUPATEN KLATEN
(Studi Kasus Pada Awor Coffe Cabang Klaten)**

Diajukan Oleh:

Yolandi Rahman

2021100013

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma dan diterima
sebagian persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada tanggal.....

Ketua

Sekretaris

Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

Pembimbing Utama

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.

NIK. 690 208 290

Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M

NIK. 690 994 143

Pembimbing Pendamping

Jarot Prasetyo, S.E., M.Si

NIK. 690 301 251

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Yolandi Rahman

NIM : 2021100013

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COFFEE SHOP DI KABUPATEN KLATEN (Studi Kasus pada Awor Coffee cabang Klaten)** adalah benar-benar asli karya tulis sendiri. Segala kutipan pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka bersedia menerima sanksi akademik dan bertanggung jawab sepenuhnya.

Klaten, 1 Juli 2024

Yang menyatakan



Yolandi Rahman
NIM. 2021100013

MOTTO

Dimano bumi di pijak disinan langik di junjuang.

Baraja ka nan manang, mancontoh ka nan sudah

(Siyol)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala berkah-Nya untuk penulis sehingga penulis dapat membuat dan menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memotivasi, membantu dan mendo'akan dalam proses untuk meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan anugrahNya dalam kelancaran saya mengerjakan skripsi.
2. Kepada ayah dan ibu saya yang selalu memberikan ketenangan, kenyamanan, motivasi, doa terbaik, dan menyisihkan finansialnya, sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya. Kalian sangat berarti bagi saya.
3. Kepada kakak-kakak saya yang telah memberikan semangat dan semoga kita semua menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.
4. Teman-teman dekat saya Giyani, Fahmi, Wisnong, Dandy, Rifai, dan Evita yang selalu membantu saya, menemani saya, serta telah berjuang bersama-sama dalam mendapatkan gelar Sarjana Manajemen ini.
5. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak

ilmu dan dengan sabar membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

6. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, teman-teman Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen.
7. Diri saya sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha sebisa mungkin, tidak menyerah walaupun banyak rasa dan godaan yang datang, terima kasih karena sudah menjadi wanita kuat.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan HidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop Di Kabupaten Klaten (Studi Kasus Pada Awor Coffee Cabang Klaten)”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

3. Ibu Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E. M.M selaku Kaprodi Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc selaku pembimbing pertama, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta meemberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Sc selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta meemberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bias disebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I	15
PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang Masalah	15
1.2 Alasan Pemilihan Judul	22
1.3 Penegasan Judul	22
1.4 Pembatasan Masalah	28
1.5 Rumusan Masalah	29
1.6 Tujuan Penelitian.....	29
1.7 Manfaat Penelitian.....	30
1.8 Sistematika Penulisan.....	31
BAB II	32
TINJAUAN PUSTAKA	32
2.1 Managemen Sumber Daya Manusia.....	32
2.2 Gaya Kepemimpinan	36

2.3	Lingkungan Kerja.....	43
2.4	Kepuasan Kerja	50
2.5	Kinerja	54
2.6	Penelitian Terdahulu	57
2.7	Kerangka Konseptual	60
2.8	Hipotesis	61
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		62
3.1	Jenis Penelitian	62
3.2	Lokasi Penelitian	62
3.3	Populasi dan Sampel	62
3.4	Sumber Data	63
3.5	Metode Pengumpulan Data	63
3.6	Alat Analisis Data.....	64
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	65
3.8	Analisis Data	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		70
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	70
4.2	Analisis Deskriptif.....	71
4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	81
4.4	Analisis Data	83
4.5	Pembahasan	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		92
5.1	KESIMPULAN	92
5.2	SARAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan Jabatan	73
Tabel 4. 5 Deskripsi jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan	74
Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja	78
Tabel 4. 8 Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	82
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji t (Parsial).....	86
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)	88
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	88

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	101
LAMPIRAN 2 HASIL UJI VALIDITAS	106
LAMPIRAN 3 HASIL UJI RELIABILITAS	110
LAMPIRAN 4 DATA HASIL RESPONDEN PENELITIAN	111
LAMPIRAN 5 HASIL ANALISIS DATA	115
LAMPIRAN 6 TABEL r Hitung	117
LAMPIRAN 7 TABEL T hitung	118
LAMPIRAN 8 TABEL F hitung	120
LAMPIRAN 9 SURAT IZIN PENELITIAN	121
LAMPIRAN 10 DOKUMENTASI PENELITIAN	122

ABSTRAK

Nama : **Yolandi Rahman** Nim : 2021100013 Skripsi dengan Judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop Di Kabupaten Klaten (Studi Kasus Pada Awor Coffee Cabang Klaten)**”.Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Setiap coffee shop selalu berkaitan dengan yang namanya kepemimpinan dari tempat itu sendiri,serta lingkungan yang memungkinkan memberikan kenyamanan dan kelayakan baik untuk para pegawai (barista) maupun untuk pelanggannya. Berdasarkan hasil dari observasi penulis,beberapa masalah di temukan. Banyak keluhan tentang bagaimana kepemimpinan ditempat tersebut,lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja pegawainya. Secara spesifikasi tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, sampel yang digunakan sebanyak 35 orang dari seluruh pekerja di Awor Coffee Klaten. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Teknik analisis data menggunakan analisis uji normalitas, regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Dari hasil analisis yang dilakukan peneliti dihasilkan nilai konstanta sebesar 2,541 yang berarti tanpa adanya variabel independen variabel Kinerja Karyawan bernilai 2,541, Gaya Kepemimpinan (b_1) = -0,057 berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan terjadi kenaikan satu satuan maka sebaliknya nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar -0,057 atau tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (b_2) =0,508 berarti Berarti variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,508 satu satuan atau berpengaruh positif. Dan Kepuasan Kerja (b_3) =0,427 berarti Berarti Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,427 satu satuan atau berpengaruh positif.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari tata kelola suatu organisasi yang menitikberatkan pada sumberdaya manusia itu sendiri. Tugas utama dari MSDM adalah untuk melaksanakan setiap peraturan yang berlaku didalam sebuah organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia. Dan manajemen diberikan wewenang oleh perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan mengevaluasi unsur-unsur yang terdapat pada manusia agar diperolehnya tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai dedikasi yang baik akan pekerjaannya. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan aset yang sangat baik akan pekerjaannya. Di dalam sebuah organisasi, segala sesuatu yang telah di persiapkan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dikarenakan merupakan penggerak dan penentu atas keberhasilan sebuah perusahaan. Dan oleh sebab itu, sudah sepatutnya sebuah organisasi memberikan pandangan yang positif dan bersifat memebangun, agar para tenaga kerja merasa di perhatikan keberadaannya didalam perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang menjadi penentu tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu terletak pada kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan tenaga kerja yang berpartisipasi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di bebaskan dari perusahaan. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan memiliki karyawannya yang berprestasi, dikarenakan akan memberikan kontribusi yang optimal bagi

perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2010:67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

- a) IQ dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya jika karyawan memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mu. Faktor kemampuan seseorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan mencapai kinerja yang diharapkan.
- b) b. Faktor motivasi-motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi karyawan merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap adalah kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Kemudian gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan

kinerja para anggota organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dasar yang digunakan dalam memilih gaya kepemimpinan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh pimpinan. Seorang pimpinan harus mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi suatu organisasi. Adapun tiga ciri kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual Yukl (2002), dengan demikian ciri-ciri kepemimpinan transformasional terdiri dari karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual. kondisi tertentu.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas

maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan

lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut (Sedarmayanti, 2014), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung

bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Salah satu UMKM yang sering terdengar di telinga kita dan semakin banyak kita jumpai adalah usaha coffeeshop. Usaha coffeeshop mulai berkembang dan meningkat pesat di Indonesia setelah pemutaran film yang berjudul “Filosofi Kopi”, yang berdampak juga khususnya di Yogyakarta. Berbagai macam coffeeshop mulai menawarkan ciri khasnya masing-masing, dari yang berfokus terhadap cita rasa kopinya, varian menu yang beragam, hingga coffeeshop yang menawarkan tempat yang nyaman serta estetik.

Setiap coffe shop selalu berkaitan dengan yang namanya kepemimpinan dari tempat itu sendiri,serta lingkungan yang memungkinkan memberikan kenyamanan dan kelayakan baik untuk para pegawai (barista) maupun untuk pelanggannya. Berdasarkan hasil dari observasi penulis,beberapa masalah di temukan. Banyak keluhan tentang bagaimana kepemimpinan ditempat tersebut,lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja pegawainya. Beberapa masalah ini sering kali membuat pegawai (barista) nya resign dikarenakan tidak kuat dengan keluhan atau masalah-masalah yang tercantum.

Berdasarkan alasan penulis sampaikan pada latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COFFEE SHOP DI KABUPATEN KLATEN (Studi Kasus pada Awor Coffe cabang Klaten) ”**.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Dalam pemilihan ini penulisan mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut, adapun alasan sebagai berikut :

1.2.1 Alasan Subyektif

Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan..

1.2.2 Alasan Obyektif

Penulis ingin mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan variable yang berpengaruh dalam mendukung kinerja karyawan.

1.3 Penegasan Judul

Proposal skripsi ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop di Kabupaten Klaten(Studi Kasus pada Awor Coffe cabang Klaten)”. Supaya dapat memudahkan dalam mengerti tentang judul ini ,maka penulis jelaskan beberapa pengertian yang terkandung dalam judul di antaranya :

1. Pengertian Pengaruh

Dalam kehidupan sehari-hari kata pengaruh sudah tidak asing lagi didengar ditelinga banyak orang, apalagi berkaitan dengan sebuah penelitian terhadap suatu permasalahan. Kata pengaruh memiliki makna sebagai suatu energi yang mempunyai daya tarik tersendiri yang

timbul dari suatu objek yang dimana memberikan dampak terhadap lingkungan sekitarnya. Atau bisa dikatakan bahwa pengaruh sebuah energi yang ditimbulkan dari sebuah benda atau seseorang yang memiliki kelebihan dalam mempengaruhi suasana yang ada disekitarnya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kesimpulan dari pengaruh yang terdapat pada proposal skripsi ini yaitu sebuah hubungan sebab dan akibat antara variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya.

Kepemimpinan yang efektif lebih banyak bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil kendali dan keputusan sangatlah penting. Selain itu, seorang pemimpin perlu mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif dan cocok diterapkan pada organisasi atau situasi tertentu supaya mencapai keberhasilan. Intinya, memahami gaya kepemimpinan membantu

seorang pemimpin dalam mengambil kepemilikan, kontrol, dan tanggung jawab terhadap ukuran dan lingkup tugas yang dihadapi.

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Setiap orang belum tentu bisa jadi pemimpin, tapi bukan berarti Anda tidak bisa melakukannya. Pada dasarnya, seseorang harus memiliki talenta tertentu untuk bisa memenuhi syarat sebagai seorang pemimpin. Sayangnya, masih banyak orang yang beranggapan bahwa pemimpin adalah orang yang paling benar dan setiap keputusannya tidak dapat diganggu gugat.

Padahal, pemimpin yang baik adalah orang yang mampu bekerja sama dengan orang lain, terbuka dengan semua masukan, dan bisa mengarahkan semua anggota yang ada di tim untuk maju dan berkembang secara bersama-sama. Jadi, jika masih ada individu yang memimpin secara egois dan mengabaikan pendapat pihak lain, sebenarnya orang tersebut masih kurang layak untuk dijadikan pemimpin. Di bawah ini telah terangkum jenis-jenis gaya kepemimpinan yang sebaiknya diketahui.

a. Otoriter

Gaya leadership otoriter menempatkan seorang pemimpin sebagai orang yang berkuasa penuh atas segala hal yang terjadi di dalam kelompok. Umumnya, mereka akan mendominasi dan memaksakan pendapat pribadi untuk bisa diterima oleh semua anggota tim. Meskipun cara memimpin seperti ini akan

menimbulkan ketidaknyaman di dalam tim, tapi masih ada sisi positif yang bisa Anda pelajari dari gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin otoriter biasanya mampu lebih tegas dalam menyikapi kesalahan anggotanya. Selain itu, pengambilan keputusan bisa terjadi secara cepat karena kendali penuh yang dimilikinya. Namun, sering kali hal ini jadi bumerang yang menyebabkan karyawan merasa tertekan hingga memutuskan untuk berhenti kerja/*resign*.

b. Demokratis

Berbeda dengan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis justru memberikan kesempatan kepada setiap anggota timnya untuk menyampaikan opini masing-masing. Tipe kepemimpinan seperti ini umumnya lebih disukai karena karyawan merasa lebih didengarkan. Meskipun secara personal hal ini akan membawa suasana kerja yang lebih nyaman, tapi ada beberapa kelemahan yang menyertainya. Pemimpin mungkin akan kesulitan dalam mengambil keputusan karena banyaknya gagasan yang harus dipertimbangkan. Hal ini juga rentan menimbulkan perseteruan antar karyawan apabila masing-masing anggota tim bersikeras mempertahankan pendapatnya.

c. Delegatif

Jika pada kepemimpinan otoriter sang *leader* memegang kuasa penuh atas setiap keputusan yang dibuat, pemimpin delegatif justru

akan menyerahkan hal ini kepada anggota tim. Meski terkesan pasrah dan menyerahkan segala tanggung jawab kepada karyawan, hal ini justru bisa meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri pada setiap anggota tim. Sayangnya, cara memimpin seperti ini juga bisa menimbulkan masalah, apalagi jika di dalamnya terdapat pihak-pihak yang lepas tanggung jawab.

d. Transformasional

Pemimpin yang mengadaptasi gaya *leadership* ini sangat bersemangat untuk melakukan perubahan di dalam kelompoknya. Oleh karena itu, mereka umumnya memiliki sifat yang enerjik, cerdas, dan konsisten dalam memberikan semangat kepada setiap anggota timnya. Namun, hal ini harus diimbangi dengan umpan balik yang konsisten serta komunikasi secara terus menerus untuk mewujudkan perubahan yang diinginkan seluruh karyawan.

e. Transaksional

Leader dengan gaya kepemimpinan transaksional, biasanya akan menerapkan sistem *reward* kepada setiap anggotanya atas pencapaian tertentu. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, setiap anggota tim juga harus siap menerima konsekuensi atau *punishment* apabila gagal dalam memenuhi target. Penerapan sistem *reward and punishment* tersebut sebenarnya akan memberikan motivasi lebih kepada karyawan saat bekerja.

Sayangnya, hal ini hanya berorientasi pada tujuan jangka pendek saja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

4. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2001: 202), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut indeks ini penyebab kepuasan kerja terdiri dari lima faktor,

yaitu: 1. Pembayaran yang sesuai, seperti gaji dan upah 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi jabatan 4. Supervisi 5. Hubungan dengan rekan kerja Berikut akan dibahas mengenai kelima faktor diatas dalam kaitannya dengan kepuasan kerja seseorang.

Kepuasan kerja dapat diukur dengan dua cara, yaitu mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan dan mengukur kepuasan kerja terhadap masing-masing aspek kerja. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

5. Kinerja

Secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu seorang pegawai melaksanakan sebuah tugas dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas (Mangkunegara 2005).

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, serta menghindari banyaknya perluasan masalah yang akan diteliti, maka penulis membatasi obyek yang diteliti. Penulis hanya menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di kabupaten klaten

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di coffee shop Klaten?
2. Bagaimana keadaan lingkungan kerja yang diberikan di coffee shop klaten?
3. Bagaimana para barista mencapai kepuasan kerja di coffee shop klaten?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada coffee shop di kabupaten klaten berpengaruh terhadap kinerja karyawan (barista) secara keseluruhan akan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan ?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di kabupaten klaten.
2. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di kabupaten klaten.
3. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di kabupaten klaten.
4. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di kabupaten klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis diantaranya:

1. Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Praktis

- a. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen dan mampu menambah pengetahuan, wawasan serta kesiapan penulis untuk nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi coffee shop

Untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh coffee shop dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan selanjutnya dapat menjadi bahan kajian dan referensi dalam melaksanakan penelitian sejenis.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk memahami isi dan uraian dari aktifitas penulisan dengan judul yang penulis maksud, maka perlu adanya sistematika penulisan adalah sebagai berikut

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi menguraikan mengenai Latar Belakang, Alasan Pemilihan Judul, Penegasan judul, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis Penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai Desain Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Metode Penelitian dan Uji.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil Metode Penelitian dan Pembahasannya.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang Simpulan dan Hasil Penelitian Hipotesis

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Awor Coffee. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

5.1.1 Berdasarkan nilai analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,541 - 0,057 X_1 + 0,508 X_2 + 0,427 X_3$$

1) Konstanta (a) = 2,541

Nilai konstanta 0,541 berarti apabila tanpa adanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) maka akan terjadi perilaku Kinerja Karyawan sebesar 2,541.

2) Gaya Kepemimpinan (b₁) = - 0,057

Berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan terjadi kenaikan 1 satuan maka sebaliknya nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar -0,057 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

3) **Lingkungan Kerja (b_2) = 0,508**

Berarti variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi perilaku Kinerja Karyawan sebesar 0,508 satu satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika Lingkungan Kerja (X_2) terjadi kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,508 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

4) **Kepuasan Kerja (b_3) = 0,427**

Berarti variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi perilaku Kinerja Karyawan sebesar 0,427 satu satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika Kepuasan Kerja (X_3) terjadi kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,427 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif. Sebaliknya, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

5.1.2 Berdasarkan dari hasil uji t (parsial)

Berdasarkan Hasil uji t (parsial) yang dihitung dengan aplikasi SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk $X_1 = -0,547$, $X_2 = 3,602$, $X_3 = 3,337$ dengan tingkat batas nilai signifikansi 0,05. Untuk X_1 t_{hitung} sebesar $-0,547 < t_{tabel} 1,690$ sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti

tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk X2 nilai t_{hitung} sebesar $3,602 > t_{tabel} 1,690$ sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan untuk X3 t_{hitung} sebesar $3,337 > t_{tabel} 1,690$ sehingga hipotesis dapat diterima dan berarti ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5.1.3 Berdasarkan hasil perhitungan Uji F

Didapatkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 31,080 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 31,080 lebih besar dari F_{tabel} 2,87. Dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 atau 5%, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5.1.4 Hasil perhitungan Koefisiensi Determinasi

menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,726. Hal ini berarti 72,6% maka Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Sedangkan sisanya yaitu 27,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti dapat menyimpulkan beberapa saran dari hasil penelitiannya sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang lengkap untuk menunjang kinerja karyawan. Awor Coffee hendaknya juga memperhatikan jenis tunjangan yang diberikan agar dapat sesuai dengan kebutuhan dan taraf hidup karyawan sehingga kepuasan kerja menjadi maksimal dan menjadikan karyawan dalam bekerja menjadi nyaman dan kinerja karyawan menjadi tinggi.
2. Untuk peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa pengaruh dari ketiga variabel yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan pada Awor Coffee yaitu sebesar 72,6%. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk mencari faktor-faktor lain karena masih ada 27,4% yang dapat menciptakan terjadinya perilaku pada Kinerja Karyawan di Awor Coffee dengan

melakukan penelitian dan menambahkan variabel-variabel lainnya dengan jumlah sampel lebih besar dapat menambah konsistensi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., dan Ruhana, I. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai dengan mediasi komunikasi pada dinas perhubungan kota makasar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43 (1), 157–162
- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Setyoningrum, D. P., & Diphojoyo, G. U. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja kryawan Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI). 4(1), 38–52.
- Shendy Septian, Sri Indirti, D. C. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu*. XI(2), 426–436.
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>
- Chaniago, N. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Chepkemoi, J. (2018). Effect of incentives on employee performance At Kenya forest service Uasin Gishu county. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM)*, 20(3), 26–32.
- Fadli, A., & Sibutar-butur, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Gaya kepemimpinan Dan Insentif Pada PT . Sinar Indonesia Baru Medan. *Mahkota Bisnis (Makbis)*, 1(1), 45–50.
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82–91.
- Hou, K. N. S. C. B. B. G. M. A. (2021). Optimizing Job Satisfaction in Mediating leadership on Lecturer Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 3(1), 20–28. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v3i1.7896>

