

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG

Astrid Aprica Isabella<sup>1</sup>, Nety Kumala Sari<sup>2</sup>, Dien Nora Fazira<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung, Provinsi Lampung

<sup>2</sup>Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung, Provinsi Lampung

<sup>3</sup>Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung, Provinsi Lampung

e-mail: [astrid@umitra.ac.id](mailto:astrid@umitra.ac.id)<sup>1</sup>, [netykumala@umitra.ac.id](mailto:netykumala@umitra.ac.id)<sup>2</sup>, [diennorafazira.student@umitra.ac.id](mailto:diennorafazira.student@umitra.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan pendekatan penelitian Kausal Komparatif dengan Teknik pengumpulan data kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah 182 pegawai dengan menggunakan Teknik Purposive sampling. Teknik Purposive sampling adalah pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik atau atribut khusus yang dianggap memiliki hubungan yang signifikan dengan karakteristik atau atribut populasi yang telah diketahui sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,255 > 3,14$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Dan Adjusted R Square sebesar 0,671, artinya kontribusi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, adalah 67,1%. Sedangkan selisihnya ( $100-67,1\% = 32,9\%$ ) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja, provinsi lampung

### Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style, work environment, on employee performance at the Lampung Provincial Manpower Office. The research method used is the Quantitative Method with a Comparative Causal research approach with a questionnaire data collection technique with a Likert scale. The population in this study is 182 employees using the Purposive Sampling Technique. The Purposive sampling technique is a sample selection that is carried out based on special characteristics or attributes that are considered to have a significant relationship with previously known characteristics or attributes of the population. The results of the study show that leadership style, work environment, simultaneously affect employee performance. This is shown by the value of  $F_{cal} > F_{table}$  ( $66.255 > 3.14$ ) and the significant value is less than 0.05, namely ( $0.000 < 0.05$ ). And the Adjusted R Square is 0.671, meaning that the contribution of leadership style, work environment, is 67.1%. While the difference ( $100-67.1\% = 32.9\%$ ) is explained by other factors or variables that are not used in this study.

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Performance, Lampung Province

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi atau lembaga memiliki tujuan yang ingin dicapai selama menjalankan program-programnya. Untuk menilai sejauh mana pencapaian tujuan tersebut, penting untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja para anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur berdasarkan

kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era perkembangan zaman, semua jenis organisasi, termasuk organisasi pemerintah, dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan pelayanan terbaik. Selama menjalankan kegiatan, organisasi menghadapi berbagai hambatan dan rintangan yang dapat menghalangi pencapaian tujuan mereka. Salah

satu isu umum adalah upaya meningkatkan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Keterkaitan antara pimpinan dan anggota tim dalam suatu organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perencanaan SDM bertujuan untuk menempatkan setiap individu pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Salah satu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah peran kepemimpinan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada performa anggota timnya. Setiap perusahaan terus berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai target perusahaan. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Dinas Tenaga Kerja adalah instansi yang menjalankan kewenangan otonomi daerah, dipimpin oleh kepala dinas di bawah tanggung jawab Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dibagi menjadi beberapa sub-bagian. Berdasarkan data, terdapat Golongan II, III, dan IV di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Total seluruh PNS di dinas tersebut berjumlah 183 orang.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dari 31 Juli 2023 hingga 30 September 2023, ditemukan beberapa masalah terkait kinerja pegawai. Evaluasi kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dapat dianalisis dari berbagai aspek, salah satunya adalah melalui target dan realisasi kinerja karyawan tahun 2023. Terlihat masih banyak target perencanaan yang belum tercapai, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai cenderung kurang optimal. Beberapa anggota tim juga tidak menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan, yang berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Masalah lainnya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut, yaitu gaya kepemimpinan demokratis, belum optimal. Terlihat dari perbedaan antara peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan dengan penerapannya, kurangnya tindakan teguran

terhadap pegawai yang melanggar peraturan kerja, dan kurangnya arahan dari pemimpin terkait tugas-tugas, sehingga koordinasi pekerjaan dalam tim berjalan lebih lambat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H.A Ismail et al (2023) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lingkungan kerja juga menjadi masalah. Gedung kantor yang terletak di pinggir jalan raya menyebabkan polusi, bangunan yang sudah tua dan rapuh, cat yang mengelupas, fasilitas kerja yang belum memenuhi standar seperti pemakaian komputer dan printer yang digunakan bersama, serta hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis. Semua ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung”.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif (Batubara, 2020). Sedangkan menurut (Kartono, 2019) Gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan pemimpin untuk memengaruhi individu lain dengan cara menciptakan perasaan positif, memotivasi, dan mempengaruhi perilaku

mereka menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari berbagai faktor seperti sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian pemimpin yang membedakannya dalam interaksi dengan orang lain. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam upaya mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan agar dapat bekerja secara efektif.

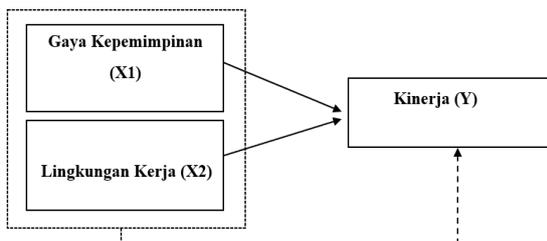
**Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti 2019:66), Lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor yang dihadapi oleh individu, melibatkan kondisi sekitar tempat kerja, metode pelaksanaan tugas, dan organisasi kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok.

**Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2020:182), kinerja dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit tempat individu bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**Kerangka Berpikir**



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**2. METODE PENELITIAN**

**2.1. Subjek dan Objek Penelitian**

Pada penelitian ini subjek yang digunakan yaitu pegawai dinas Provinsi Lampung tidak termasuk pimpinan (kepala dinas). Dalam penelitian ini, objek penelitian yang ditetapkan

yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

**2.2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner lalu melakukan pengolahan data. Metode yang digunakan yaitu *Purposive sampling* dimana pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik atau atribut khusus yang dianggap memiliki hubungan yang signifikan dengan karakteristik atau atribut populasi yang telah diketahui sebelumnya. Data dikumpulkan pada populasi yang berjumlah 182 orang dengan jumlah sampel sebanyak 65 yang didapat berdasarkan rumusan slovin. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari hingga Mei 2024.

**2.3. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dengan 4 indikator, Lingkungan Kerja (X2) dengan 7 indikator dan Kinerja (Y) dengan 5 indikator. Skala yang digunakan yaitu skala likert dengan tingkatan 1 yaitu sangat tidak setuju hingga 5 yaitu sangat setuju.

Uji kualitas data pada penelitian ini menggunakan uji keabsahan data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1. Hasil**

**3.1.1. Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji coba kepada 65 responden terhadap butir pernyataan indikator gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai untuk seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

**3.1.2. Uji Reabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------|------------------|------------|
| GK       | 0,888            | Reliabel   |
| LK       | 0,792            | Reliabel   |
| KP       | 0,861            | Reliabel   |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

**3.1.3. Uji Normalitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 65                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup><br>b    | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 1.93872778              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .097                    |
|  | Positive       | .060                    |
|  | Negative       | -.097                   |
| Test Statistic                         |                | .097                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai hasil signifikansi sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

**3.1.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>              |            |                             |            |                           |       |      |
|--|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                  |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|  |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                      | (Constant) | 1.989                       | 1.654      |                           | 1.203 | .234 |
|  | GK         | .658                        | .119       | .542                      | 5.514 | .000 |
|  | LK         | .268                        | .075       | .353                      | 3.589 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai |            |                             |            |                           |       |      |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,989 ini membuktikan bahwa variabel X1 dan variabel X2 dianggap konstan dan variabel Y meningkat.
2. Nilai koefisien variabel X1 sebesar 0,658 dan bertanda positif yang berarti X1

mengalami peningkatan 1 satuan, maka memiliki pengaruh terhadap Y.

3. Nilai koefisien variabel X2 sebesar 0,268 dan bertanda positif yang berarti jika X2 mengalami peningkatan 1 satuan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa X2 memiliki pengaruh terhadap Y.

**3.1.4. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                                     |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .825 <sup>a</sup> | .681     | .671              | 1.99809                    |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai                         |                   |          |                   |                            |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi R square (R2) sebesar 0,0681 yang jika dipresentasikan senilai 68,1% yang artinya variabel X1, X2 memberikan kontribusi sebesar 68,1% terhadap variabel Y dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti.

**3.1.5. Uji t**

Berdasarkan hasil uji t dapat diambil kesimpulan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar  $5,514 > t_{tabel}$  1,998 dan  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar  $3,589 > t_{tabel}$  1,998 dengan nilai signifikansi (X1)  $0,000 < 0,05$  dan nilai signifikansi X2  $0,001 < 0,005$  yang artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

dapat diambil kesimpulan bahwa X1

**3.1.6. Uji F**

Berdasarkan hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $66,255 > F_{tabel}$  3,14 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap Y (Kinerja).

**3.2. Pembahasan**

**3.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil Uji T, variabel (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap (Y), yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini sudah diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Komang Ayu Suarningsih et al. (2023) yang menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Jika Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin baik maka Kinerja Pegawai juga akan baik dan meningkat. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sudah cukup baik namun masih ada yang harus ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan Kinerja para pegawainya.

**3.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil Uji T, variabel (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap (Y) yaitu  $0,001 < 0,005$  yang berarti bahwa hipotesis sudah diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arianto dan Kurniawan (2020) yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara baik dan positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung belum sepenuhnya baik, hal ini terlihat dari lingkungan sekitar kantor yaitu gedung kantor yang masih

butuh perbaikan dikarenakan gedung tersebut sudah terlihat tua dan rapuh serta cat-cat yang sudah mengelupas. Fasilitas kerja juga masih

kurang memadai terutama komputer dan printer yang terbatas untuk para pegawai.

Kemudian masalah mengenai hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, terlihat bahwa sesama rekan kerja dalam bekerja atau mendiskusikan permasalahan sering terjadi perbedaan pendapat dalam menyelesaikannya. Berdasarkan pernyataan diatas dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin baiknya lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

### 3.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari Uji F, terlihat nilai Fhitung sebesar  $66,255 > Ftabel 3,14$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) dan berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi R Square (R2) sebesar 0,681 yang jika di presentasikan senilai 68,1% yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 68,1% terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ratnawati, Wina (2022) yang menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 4. KESIMPULAN

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas

Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengambilan keputusan, hubungan antara atasan dan bawahan, penetapan tujuan dan pemecahan masalah telah menjadi semangat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja dan hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya juga merupakan syarat pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000.

### 4.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yaitu:

1. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan lagi Gaya kepemimpinan dengan melakukan dan mencari kebijakan lain dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja sebaiknya dibuat nyaman mungkin guna mendukung kinerja pegawai supaya lebih meningkat seperti lingkungan di sekitar kantor yang butuh perbaikan, fasilitas kerja yang kurang lengkap dapat ditambahkan serta memperbaiki hubungan antar pegawai dengan memperbanyak kegiatan sosial antar pegawai.
3. Faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja perlu lebih berfokus pada perhatian dan kepedulian seorang atasan terhadap pegawainya, terutama dalam memberikan gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang memenuhi

standar. Hal ini akan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arianto, N., & Kurniawan, H. 2020. Pengaruh

Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3).  
<http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>. (Jurnal)

Batubara, Soulthan S. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)." *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 3(1):40–58.  
Doi:10.30596/Liabilities.V3i1.4581.

H.A, Ismail., M.F.K, Andi., Tajuddin, Imran., Abbas, Muhammad. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(5).

Kartono, Kartini. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali : Jakarta.

Ni Komang Ayu Suarningsih, Ni Putu Yeni Astuti, I Nyoman Resa Adhika. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti di Besakih Karangasem. *Jurnal Emas*.  
<https://ejournal.unmas.ac.id>

Sedarmayanti. 2019. "Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi". Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2020. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju.